

### Bericht der Bundesregierung 2010 über die Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte

Zwischenbericht / interim report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

#### Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2010). *Bericht der Bundesregierung 2010 über die Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte*. (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB404). Berlin. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-321638>

#### Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

#### Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

## **Unterrichtung**

**durch die Bundesregierung**

### **Bericht der Bundesregierung 2010 über die Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte**

#### Inhaltsgliederung

	Seite
<b>Kurzzusammenfassung des Zwischenberichts</b> .....	2
<b>Zwischenbericht des Forschungskonsortiums</b> .....	5
<b>Zusammenfassung</b> .....	13
<b>1 Einleitung</b> .....	16
<b>2 Die Begleitforschung zum Ausbildungsbonus</b> .....	17
<b>3 Gesamtwirtschaftliche und regionale Aspekte der Begleitforschung</b> .....	22
<b>4 Ergebnisse der Implementierungsanalyse</b> .....	30
<b>5 Analyse der Personalbefragung</b> .....	45
<b>6 Analyse der Personenbefragung</b> .....	65
<b>7 Ausbildungsbonus für Auszubildende aus insolventen Betrieben und bei Betriebsschließungen</b> .....	81

**Kurzzusammenfassung des Zwischenberichts**

1. Der im Jahr 2008 gemäß § 421r des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) eingeführte Ausbildungsbonus soll Anreize für Betriebe setzen, zusätzliche Ausbildungsplätze für Ausbildungssuchende mit Förderungsbedarf zu schaffen. Zur Gruppe der Förderungsbedürftigen zählen vor allem Altbewerberinnen und Altbewerber aus früheren Schulentlassjahren, aber auch Auszubildende nach Betriebsschließungen, Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte.

2. Aufgrund des frühen Berichtszeitpunktes ergibt sich, dass die vorgestellten Ergebnisse vor allem beschreibenden Charakter haben und noch keine kausalen Wirkungsanalysen enthalten. Naturgemäß enthält der Bericht deshalb nur vorläufige Ergebnisse. Wichtige Untersuchungsschritte wie die Wirkungsanalyse, die langfristige Analyse sowie die Analyse der finanziellen Auswirkungen und eine abschließende Beurteilung sind für den Endbericht geplant.

3. Dem starken Rückgang der Altbewerberzahlen, um insgesamt 140 000 in den Ausbildungsjahren 2006/2007 und 2008/2009, stehen nur 18 800 bis zum Ende des Ausbildungsjahres 2008/2009 bewilligte Anträge auf Ausbildungsbonus gegenüber.

4. Es gibt Hinweise darauf, dass sich auf Bundesländerebene die regionalen Unterschiede bei der Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus vor allem durch die Existenz alternativer Fördermöglichkeiten erklären. Hinsichtlich der Ausgestaltung ist der Ausbildungsbonus allerdings zum großen Teil attraktiver als die meisten Landesprogramme. Nur in wenigen Bundesländern gibt es Konkurrenzprogramme, die mit attraktiveren Förderleistungen aufwarten können.

5. Den Beurteilungen der Gesprächspartner in den Fallstudien zufolge ist der Rückgang der Schulabgängerzahlen in den neuen Bundesländern so dramatisch, dass fehlende Ausbildungsplätze nicht mehr das Problem sind. Es wurde angeregt, eher auf präventive Maßnahmen der Berufsorientierung und begleitende Maßnahmen, wie ausbildungsbegleitende Hilfen und sozialpädagogische Begleitung, zu setzen.

6. Ein aktiver und strategischer Einsatz des Ausbildungsbonus seitens der Agenturen für Arbeit oder der Kammern ist eher die Ausnahme. Zum einen empfinden die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ausgestaltung des Ausbildungsbonus als vergleichsweise kompliziert, was einer „werbenden Platzierung“ im Wege steht. Zum anderen bevorzugen einige Akteure ähnlich gestaltete Länderprogramme.

7. Der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit vermittelt Ausbildungsplätze überwiegend stellenorientiert. Er versucht, auf eine gemeldete offene Ausbildungsstelle die am besten passenden Bewerberinnen und Bewerber vorzuschlagen. In diese Vermittlungslogik lässt sich der Ausbildungsbonus nur schwer integrieren.

8. Nach Meinung vieler Gesprächspartner ist die Ausbildung eines für die ausbildenden Betriebe bereits eine Belastung, so dass der Ausbildungsbonus vielmehr eine

Entschädigung für den damit verbundenen Mehraufwand darstellt.

9. Der Altbewerberstatus an sich scheint für die überwiegende Mehrheit der Betriebe kein entscheidendes Einstellungskriterium zu sein. In der Befragung gaben 90 Prozent der nicht geförderten Betriebe an, dass der Altbewerberstatus im Bewerbungsprozess zunächst keine Rolle spielt.

10. Unter den geförderten Betrieben geben 68 Prozent an, dass sie sich erst *nach* der Auswahl einer Bewerberin oder eines Bewerbers um eine geeignete Fördermöglichkeit bemühen. Erst dann erfahren viele Betriebe von der konkreten Maßnahme „Ausbildungsbonus“.

11. Etwa drei Viertel der geförderten Betriebe geben an, dass ihnen die Altbewerberinnen und Altbewerber bereits vor der Einstellung durch vorherige Tätigkeiten im Betrieb bekannt waren. Bei den Tätigkeiten vor Ausbildungsbeginn handelte es sich vorwiegend um kurze „Kennenlernpraktika“ und Einstiegsqualifizierungen. Durch die Praktika konnten sich die Betriebe ein Bild von den Stärken und Schwächen der Jugendlichen machen. In den Fallstudien werden Praktika als sinnvoller und effektiver als finanzielle Zuschüsse beurteilt.

12. In der Betriebsbefragung zeigen sich deutliche Hinweise auf Mitnahmeeffekte. 71 Prozent der geförderten Betriebe geben an, dass sie den Ausbildungsplatz auch ohne Förderung geschaffen hätten. 82 Prozent der Betriebe hätten auch ohne den Ausbildungsbonus eine Altbewerberin oder einen Altbewerber eingestellt. Weiterhin geben 13 Prozent der geförderten Betriebe an, dass sie die Altbewerberin oder den Altbewerber anstelle einer Bewerberin oder eines Bewerbers eingestellt haben, der im Jahr des Ausbildungsbeginns die Schule verlassen hat.

13. Auch nicht benachteiligte Altbewerberinnen und Altbewerber werden durch den Ausbildungsbonus gefördert. Dies gilt beispielsweise für Bewerberinnen und Bewerber, die zwischen Schule und Ausbildung Wehr- oder Ersatzdienst leisten, ein Praktikum oder ein Freiwilliges Soziales Jahr absolvieren. Dies deutet darauf hin, dass der Altbewerberstatus den Förderungsbedarf unzureichend abbildet.

14. Durch den Ausbildungsbonus geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber haben im Durchschnitt niedrigere Bildungsabschlüsse als Nichtgeförderte. Dies erklärt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen zum Ausbildungsbonus, bei denen der Ermessensspielraum für die Bewilligung vom Bildungsweg abhängt.

15. Die Gruppe der geförderten Auszubildenden unterscheidet sich sonst kaum von der Gruppe der nicht geförderten Auszubildenden. Dies gilt für den sozialen Hintergrund und eine große Anzahl sozioökonomischer Merkmale.

16. Vorläufige Untersuchungen zeigen, dass Ausbildungsplätze durch den Ausbildungsbonus im ersten Ausbildungsjahr nicht stabilisiert werden. Der Ausbildungsstatus nach zwölf Monaten liegt sowohl bei geförderten

als auch bei nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern bei 85 Prozent.

**17.** Der Ausbildungsbonus bei Insolvenz fördert den Wiedereintritt in eine betriebliche Ausbildung von Auszubildenden, die aufgrund einer betrieblichen Insolvenz, Betriebsstilllegung oder -schließung ihren Ausbildungsplatz verloren haben.

**18.** Über die Jahre 2008 und 2009 hinweg gab es im Durchschnitt 91 Förderzugänge pro Monat vor der Gesetzesänderung vom 22. Juli 2009 und 337 monatliche Förderzugänge nach der Gesetzesänderung. Diesen Förderzugängen stehen monatlich im Schnitt gut 13 000 Insolvenzverfahren beziehungsweise etwa 60 000 Gewerbeabmeldungen gegenüber. Die geringe Anzahl von Förderzugängen, relativ zur Anzahl der Insolvenzen und Gewerbeabmeldungen, deutet darauf hin, dass dem Aus-

bildungsbonus bei Insolvenz nur eine untergeordnete Rolle zukommt.

**19.** Die Gründe für die geringe Beanspruchung des Ausbildungsbonus bei Insolvenz sind vielfältig. Auszubildende aus insolventen Betrieben sind auch ohne Förderung gut vermittelbar. Zudem bestehen in einigen Bundesländern konkurrierende Landesprogramme.

**20.** Eine Abschaffung der Förderung von Auszubildenden aus insolventen Betrieben ist nach Einschätzung der Evaluatoren nicht zielführend, da es für diese Auszubildenden keine Alternativen zur Fortführung einer betrieblichen Ausbildung gibt. Fraglich ist, ob ähnlich ausgestaltete Förderprogramme der Länder und seitens des SGB III nebeneinander bestehen müssen. Um eine bundeseinheitliche Regelung zu schaffen, schlagen die Evaluatoren eine Ausgestaltung im Rahmen des SGB III vor.





Zwischenbericht

31.03.2010

Begleitforschung

„Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt  
und die öffentlichen Haushalte“

Im Auftrag des  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
10117 Berlin

**Bietergemeinschaft**

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) GmbH  
L 7,1  
68161 Mannheim

Rambøll Management Consulting GmbH  
Kieler Straße 303a  
22525 Hamburg

TNS Emnid Medien- und Sozialforschung GmbH  
Stieghorster Str. 90  
33605 Bielefeld

**Kontakt**

Dr. Christian Göbel  
Arbeitsmärkte, Personalmanagement und Soziale Sicherung  
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW)  
L 7,1  
68161 Mannheim  
Tel.: 0621-1235-374  
Fax: 0621-1235-225  
Email: [goebel@zew.de](mailto:goebel@zew.de)

## Inhaltsübersicht

	Seite
<b>Zusammenfassung</b> .....	13
<b>1 Einleitung</b> .....	16
<b>2 Die Begleitforschung zum Ausbildungsbonus</b> .....	17
2.1 Der Ausbildungsbonus und seine Ziele .....	17
2.2 Theoretische Vorüberlegungen zum Ausbildungsbonus .....	18
2.3 Konzept der Begleitforschung und methodische Aspekte .....	19
2.3.1 Ziele der Begleitforschung und Zusammenfassung des Gesamtkonzepts .....	19
2.3.2 Sachstand der Begleitforschung zum Ausbildungsbonus .....	20
2.3.3 Ausblick .....	20
2.4 Daten und Datenschutz .....	21
2.5 Aspekte des Gender Mainstreaming .....	22
<b>3 Gesamtwirtschaftliche und regionale Aspekte der Begleitforschung</b> .....	22
3.1 Die Finanzkrise und der Ausbildungsmarkt .....	22
3.2 Entwicklung der Altbewerberzahlen und ihre Determinanten .....	24
3.3 Regionale Ausprägung des Ausbildungsbonus .....	27
<b>4 Ergebnisse der Implementationsanalyse</b> .....	30
4.1 Umsetzungsprozesse .....	32
4.1.1 Informationsprozesse .....	32
4.1.2 Auswahlprozesse .....	34
4.1.3 Antragsprozesse .....	36
4.2 Kontextfaktoren und deren Einfluss auf die Umsetzung .....	38
4.2.1 Organisation der Arbeitsverwaltung .....	38
4.2.2 Konkurrierende Förderprogramme .....	39
4.2.3 Der Ausbildungsbonus im Kontext des SGB III .....	42
4.3 Bewertung des Ausbildungsbonus .....	42
4.3.1 Inanspruchnahme und Bedarf .....	43
4.3.2 Nichtintendierte Wirkungen .....	43
<b>5 Analyse der Betriebsbefragung</b> .....	45
5.1 Beschreibung der Befragungsteilnehmer .....	45
5.2 Vergleich geförderter und nicht geförderter Betriebe .....	46
5.2.1 Alle Betriebe .....	46



	Seite
5.2.2 Klein- und Kleinstbetriebe .....	49
5.3 Ausbildungspolitik der Betriebe und Wirkungsweise des Ausbildungsbonus .....	51
5.3.1 Ausbildungsentscheidung der Betriebe .....	52
5.3.2 Auswahl der Auszubildenden und Bewerberangebot .....	54
5.3.3 Nutzung des Ausbildungsbonus und Zusätzlichkeit des Ausbildungsplatzes .....	59
<b>6 Analyse der Personenbefragung .....</b>	<b>65</b>
6.1 Geförderte und nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber im Vergleich .....	66
6.2 Umsetzung des Ausbildungsbonus aus Sicht der Auszubildenden ..	73
6.3 Stabilität der Ausbildungsverhältnisse .....	77
<b>7 Ausbildungsbonus für Auszubildende aus insolventen Betrieben und bei Betriebsschließungen .....</b>	<b>81</b>
7.1 Einleitung .....	81
7.2 Auswertung amtlicher Daten zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz .....	82
7.2.1 Zugänge nach Bundesländern .....	86
7.2.2 Zugänge nach Personenmerkmalen .....	86
7.2.3 Zugänge nach Betriebsmerkmalen .....	89
7.3 Ergebnisse der Implementationsanalyse .....	90
7.3.1 Konzept der Begleitforschung und methodische Aspekte .....	90
7.3.2 Einleitung und Untersuchungsdesign .....	90
7.3.3 Vermittlungsprozesse .....	91
7.3.4 Auswahlprozesse .....	94
7.3.5 Informationsprozesse .....	94
7.3.6 Antragsprozesse .....	95
7.3.7 Fördermaßnahmen der Länder .....	95
7.3.8 Inanspruchnahme in den Fallstudienregionen .....	97

**Abkürzungsverzeichnis**

AA	Agentur für Arbeit
abH	ausbildungsbegleitenden Hilfen
AGS	Arbeitgeberservice
ARGE	Arbeitsgemeinschaft nach dem SGB II
Azubi	Auszubildende
BA	Bundesagentur für Arbeit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BR-Drs	Bundesrat-Drucksache
HWK	Handwerkskammer
IAB	Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
IHK	Industrie- und Handelskammer
Ins.-ABO	Ausbildungsbonus bei Insolvenz
Ins.-Azubi	Auszubildende aus insolventen Betrieben
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
SGB	Sozialgesetzbuch
UN	Unternehmen
VerBIS	Vermittlungs-, Beratungs- und Informationssystem
zKT	Zugelassener kommunaler Träger

**Abbildungsverzeichnis**

	Seite
Abbildung 1 Bruttoinlandsprodukt, Arbeitslosigkeit und Ausbildungsstellen .....	23
Abbildung 2 Entwicklung der gemeldeten Ausbildungsstellen .....	23
Abbildung 3 Bruttoinlandsprodukt und Arbeitslosigkeit 2006 bis 2009	24
Abbildung 4 Entwicklung der Altbewerberzahlen .....	25
Abbildung 5 Gemeldete Berufsausbildungsstellen, gemeldete Bewerberinnen und Bewerber sowie Arbeitslose .....	26
Abbildung 6 Entwicklung der Altbewerber-, Arbeitslosen- und Schulabgängerzahlen .....	26
Abbildung 7 Abgeschlossene Ausbildungsverträge .....	27
Abbildung 8 Anteil der gemeldeten Altbewerberinnen und Altbewerber an der Gesamtheit aller gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2007/2008 .....	29
Abbildung 9 Verhältnis von bewilligten Anträgen auf Ausbildungsbonus bis Ende 2008 zum Bestand an gemeldeten Altbewerber/innen im Berichtsjahr 2007/2008 .....	30
Abbildung 10 Auswahlprozess .....	34
Abbildung 11 Prozess der Antragsstellung .....	36
Abbildung 12 Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in Ausbildung .....	81
Abbildung 13 Entwicklung der monatlichen Zugänge in die Förderung des Ausbildungsbonus für Auszubildende aus insolventen Betrieben .....	82
Abbildung 14 Anzahl der monatlichen Insolvenzverfahren 2008 und 2009	83
Abbildung 15 Anzahl der monatlichen Gewerbeabmeldungen aufgrund der Aufgabe des Betriebs 2008 und 2009 .....	84
Abbildung 16 Anzahl der Förderzugänge nach geplanter Teilnahmedauer kumuliert für 2008 und 2009 .....	85
Abbildung 17 Durchschnittlicher Gesamtförderbetrag von Förderungen zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz in Euro .....	85
Abbildung 18 Anteil der Förderzugänge zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz in den Jahren 2008 und 2009 an allen Auszubildenden im Ausbildungsjahr 2008/2009 nach Bundesland .....	87
Abbildung 19 Förderzugänge nach Eintrittsalter kumuliert für die Jahre 2008 und 2009 .....	88
Abbildung 20 Förderzugänge zum Ausbildungsbonus für Auszubildende aus insolventen Betrieben nach Betriebsgröße kumuliert für die Jahre 2008 und 2009 .....	89
Abbildung 21 Musterprozess für die Vermittlung der „Insolvenz-Auszubildenden“ .....	92

**Tabellenverzeichnis**

	Seite
Tabelle 1      Anzahl bewilligter Anträge auf Ausbildungsbonus bis Ende 2008 .....	28
Tabelle 2      Auswahl der Standorte für die Implementationsanalyse ...	31
Tabelle 3      Struktur der befragten Betriebe .....	31
Tabelle 4      Bundesländer mit konkurrierenden Landesprogrammen im Untersuchungszeitraum .....	40
Tabelle 5      Betriebsmerkmale der geförderten und nicht geförderten Betriebe .....	47
Tabelle 6      Betriebsmerkmale der Klein- und Kleinstbetriebe .....	50
Tabelle 7      Ausbildungsmotivation .....	52
Tabelle 8      Gründe gegen die Schaffung von Ausbildungsplätzen ....	53
Tabelle 9      Kapazitäten und mögliche Ausbildungsstellen .....	53
Tabelle 10     Ausbildungsrekrutierung .....	54
Tabelle 11     Kriterien bei der Einstellung von Auszubildenden .....	55
Tabelle 12     Altbewerber/-innen im Bewerbungsprozess .....	55
Tabelle 13     Erfahrungen mit Altbewerberinnen und Altbewerbern ....	56
Tabelle 14     Einstellungsgründe für Altbewerber/-innen .....	56
Tabelle 15     Kenntnis der Altbewerberin/des Altbewerbers vor Ausbildungsbeginn .....	57
Tabelle 16     Übernahmestrategien .....	57
Tabelle 17     Bewerberangebot und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung .....	58
Tabelle 18     Kenntnis des Ausbildungsbonus .....	59
Tabelle 19     Nutzung von Fördermaßnahmen für Auszubildende .....	60
Tabelle 20     Nichtinanspruchnahme des Ausbildungsbonus .....	60
Tabelle 21     Unterstützungsleistungen im Betrieb .....	61
Tabelle 22     Wie sinnvoll sind ausbildungsbegleitende Unterstützungen? .....	61
Tabelle 23     Erfahrungen mit geförderten Auszubildenden .....	62
Tabelle 24     Anzahl der Auszubildenden und Altbewerber/-innen im Betrieb .....	62
Tabelle 25     Förderungshöhen und potenzielle zusätzliche Ausbildungsplätze .....	63
Tabelle 26     Personalentwicklung 2008 (im Vergleich zum Vorjahr) ...	64
Tabelle 27     Prioritäten beim Einstellungsprozess und Zusätzlichkeit des Ausbildungsplatzes .....	65
Tabelle 28     Schulabschluss der Altbewerberinnen und Altbewerber ...	66
Tabelle 29     Allgemeiner Bildungshintergrund .....	67
Tabelle 30     Soziales Umfeld der Altbewerberinnen und Altbewerber ..	69

	Seite
Tabelle 31 Engagement bei der Bewerbung .....	69
Tabelle 32 Gründe für den Altbewerberstatus der Auszubildenden ...	70
Tabelle 33 Biografie zwischen Schulende und Ausbildungsbeginn ...	72
Tabelle 34 Zugeständnisse bei der Ausbildungsplatzsuche .....	73
Tabelle 35 Kenntnis über Förderung durch den Ausbildungsbonus ...	73
Tabelle 36 Vermittlung der Ausbildungsstelle .....	74
Tabelle 37 Ausbildungsplatzsuche .....	75
Tabelle 38 Hilfestellung der Agentur für Arbeit .....	75
Tabelle 39 Top 10 der Ausbildungsberufe .....	76
Tabelle 40 Abbruch der Ausbildung .....	77
Tabelle 41 Gründe für den Abbruch der Ausbildung .....	78
Tabelle 42 Persönliche Belastungen bei Ausbildungsbeginn .....	79
Tabelle 43 Beschäftigungssituation drei, sechs und zwölf Monate nach Ausbildungsbeginn .....	80
Tabelle 44 Prozentualer Anteil der Förderzugänge zum Ausbildungs- bonus bei Insolvenz nach Migrationshintergrund und Geschlecht .....	87
Tabelle 45 Die häufigsten geförderten Berufsgruppen kumuliert für die Jahre 2008 und 2009 .....	88
Tabelle 46 Förderzugänge nach Wirtschaftszweigen kumuliert für die Jahre 2008 und 2009 .....	89
Tabelle 47 Auswahl der Standorte für die Implementationsanalyse ...	91
Tabelle 48 Struktur der befragten Betriebe .....	91
Tabelle 49 Bundesländer mit konkurrierenden Förderprogrammen ...	96

## Zusammenfassung

### Ziel der Begleitforschung

1. Der vorliegende Zwischenbericht ist Bestandteil des gesetzlichen Auftrags über die Begleitforschung zu den „Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte“.
2. Der im Jahr 2008 gemäß § 421r SGB III eingeführte Ausbildungsbonus soll Anreize für Betriebe setzen, zusätzliche Ausbildungsplätze für Ausbildungssuchende mit Förderungsbedarf zu schaffen. Zur Gruppe der Förderungsbedürftigen zählen vor allem Altbewerberinnen und Altbewerber aus früheren Schulentlassjahren, aber auch Auszubildende nach Betriebsschließungen, Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte.
3. Ziel der Begleitforschung ist die umfassende Untersuchung der Auswirkungen und Implementation des Ausbildungsbonus. Hierbei geht es um die Frage, ob der Ausbildungsbonus jungen Menschen mit Förderungsbedarf den Zugang zur betrieblichen Ausbildung erleichtert und bei der dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt behilflich ist.
4. Das gesamte Forschungskonzept kombiniert die folgenden, sich ergänzenden Ansätze. Die Implementationsanalysen sollen mittels Fallstudien bestehende Probleme bei der konkreten Umsetzung der Maßnahme aufdecken. Betriebs- und Personenbefragungen dienen der Erhebung repräsentativer Aussagen und der Erstellung einer geeigneten Datenbasis für die Analyse des Ausbildungsbonus. Die kausale Wirkungsanalyse untersucht die Effekte die durch den Ausbildungsbonus verursacht wurden. Die Analyse der Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf die öffentlichen Haushalte baut auf den Ergebnisse der Wirkungsanalyse auf.
5. Aufgrund des frühen Berichtszeitpunktes beschränken sich die Inhalte des Zwischenberichts auf die Auswertungen der ersten Befragungen und der ersten Welle der Implementationsanalyse. Hieraus ergibt sich auch, dass die vorgestellten Ergebnisse vor allem beschreibenden Charakter haben und noch keine kausalen Wirkungsanalysen enthalten. Naturgemäß enthält der Bericht deshalb nur vorläufige Ergebnisse.
6. Wichtige Untersuchungsschritte wie die Wirkungsanalyse, die langfristige Analyse sowie die Analyse der finanziellen Auswirkungen und eine abschließende Beurteilung sind für den Endbericht geplant.

### Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus

7. Die Analyse des Ausbildungsbonus für Altbewerberinnen und Altbewerber bezieht sich auf Personen, die im Jahr 2008 eine Ausbildung begonnen haben. Die Ausbildungsentscheidungen für das untersuchte Jahr 2008 wurden vermutlich kaum durch die Finanzkrise beeinflusst, da der wirtschaftliche Einbruch erst am Jahresende eingetreten ist.
8. In den Ausbildungsjahren 2006/2007 und 2008/2009 kam es zu starken Rückgängen der gemeldeten Altbewer-

berinnen und Altbewerber. In diesem Zeitraum verringerte sich die Zahl der Altbewerberinnen und Altbewerber um 140 000. Wichtige Erklärungsfaktoren für die rückläufigen Altbewerberzahlen sind der Rückgang der Schulabgänger in diesem Zeitraum und eine gute konjunkturelle Lage, verbunden mit stark sinkenden Arbeitslosen Zahlen.

9. Diesem Rückgang der Altbewerberzahlen stehen nur 18 800 bis zum Ende des Ausbildungsjahres 2008/2009 bewilligte Anträge auf Ausbildungsbonus gegenüber.

### Regionale Aspekte

10. Zwischen den Bundesländern gibt es ausgeprägte regionale Unterschiede bei der Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus. Beispielsweise ist das Verhältnis von bewilligten Anträgen zum Bestand der Altbewerberinnen und Altbewerber in den alten Bundesländern häufig deutlich höher als in den neuen Bundesländern.
11. Es gibt Hinweise darauf, dass sich auf Bundesländerebene die regionalen Unterschiede bei der Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus vor allem durch die Existenz alternativer Fördermöglichkeiten erklären. Beispielsweise gibt es in einigen Bundesländern spezifische Programme zur Förderung von Ausbildungsplätzen. Hinsichtlich der Ausgestaltung ist der Ausbildungsbonus allerdings zum großen Teil attraktiver als die meisten Landesprogramme. Nur in wenigen Bundesländern gibt es Konkurrenzprogramme, die mit attraktiveren Förderleistungen aufwarten können.
12. In Fallstudien wurde von den Gesprächspartnern darauf hingewiesen, dass der Ausbildungsbonus in den neuen Bundesländern auf Grund der demografischen Entwicklung kaum noch benötigt wird. Den Beurteilungen zufolge ist der Rückgang der Schulabgängerzahlen dort so dramatisch, dass fehlende Ausbildungsplätze nicht mehr das Problem sind. Dort – aber auch in den alten Bundesländern – wurde angeregt, eher auf präventive Maßnahmen der Berufsorientierung und begleitende Maßnahmen, wie ausbildungsbegleitende Hilfen und sozialpädagogische Begleitung, zu setzen.

### Erfahrungen von Kammern, Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen

13. Ein aktiver und strategischer Einsatz des Ausbildungsbonus seitens der Agenturen für Arbeit oder der Kammern ist eher die Ausnahme. Zum einen empfinden die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Ausgestaltung des Ausbildungsbonus als vergleichsweise kompliziert, was einer „werbenden Platzierung“ im Wege steht. Zum anderen bevorzugen einige Akteure ähnlich gestaltete Länderprogramme, die zum Teil attraktivere Bedingungen bieten. Weiterhin lehnen einige Akteure die Subventionierung betrieblicher Ausbildungsplätze insgesamt ab. Solch ablehnende Haltungen zum Ausbildungsbonus scheinen einen starken Einfluss auf den konkreten Einsatz der Maßnahme zu haben.
14. Der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit vermittelt Ausbildungsplätze überwiegend stellenorien-

tiert. Er versucht, auf eine gemeldete offene Ausbildungsstelle die am besten passenden Bewerberinnen und Bewerber vorzuschlagen. In diese Vermittlungslogik lässt sich der Ausbildungsbonus nur schwer integrieren.

**15.** Die Agenturen für Arbeit und die Kammern sehen auch bürokratische Hürden. Genannt wurde seitens der Agenturen für Arbeit insbesondere der notwendige Nachweis der Ausbildungsbemühungen seitens der Jugendlichen (Nachweis von fünf Bewerbungen im Vorjahr). Die Kammern sahen die bürokratischen Hürden beim Nachweis der Zusätzlichkeit. Sie kritisieren vor allem den gewählten Stichtag des 31. Dezember, der nicht mit den sonstigen Erhebungsterminen der Kammern korrespondiert. Dadurch verzögert sich unter Umständen der Antragsprozess sowie der damit verbundene Arbeitsaufwand; es gibt allerdings keinen Hinweis darauf, dass diese oder andere Umsetzungsfaktoren die Höhe der Inanspruchnahme beeinflussen.

**16.** Aus Sicht der Kammern und der Agenturen für Arbeit steht das Kriterium der Zusätzlichkeit einer stärkeren Inanspruchnahme im Wege. Nach Meinung vieler Gesprächspartner ist die Ausbildung einer schwachen Bewerberin oder eines schwachen Bewerbers für die ausbildenden Betriebe bereits eine Belastung, so dass der Ausbildungsbonus vielmehr eine Entschädigung für den damit verbundenen Mehraufwand darstellt. Die Gefahr einer verstärkten Mitnahme der Fördermittel wurde in diesem Zusammenhang hingegen selten thematisiert. Dies macht deutlich, dass die befragten Akteure den Ausbildungsbonus vor allem als Maßnahme der Benachteiligtenförderung und weniger zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze sehen.

### Erfahrungen der Betriebe

**17.** Aus Sicht der befragten Betriebe stellen sich die Verfahrensschritte für die Beantragung des Ausbildungsbonus als relativ problemlos dar. Hohe bürokratische Hürden werden von ihnen nicht gesehen.

**18.** Der Altbewerberstatus an sich scheint für die überwiegende Mehrheit der Betriebe kein entscheidendes Einstellungskriterium zu sein. In der Befragung gaben 90 Prozent der nicht geförderten Betriebe an, dass Altbewerberinnen und Altbewerber zunächst die gleichen Chancen im Bewerbungsprozess erhalten wie Erstbewerberinnen und Erstbewerber.

**19.** Die Betriebe, die sich gegen die Ausbildung Jugendlicher entscheiden, geben dafür überwiegend wirtschaftliche und bedarfsspezifische Gründe an, teilweise aber auch mangelnde Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber.

**20.** Unter den geförderten Betrieben geben 68 Prozent an, dass sie sich erst *nach* der Auswahl einer Bewerberin oder eines Bewerbers um eine geeignete Fördermöglichkeit bemühen. Erst dann erfahren viele Betriebe von der konkreten Maßnahme „Ausbildungsbonus“.

**21.** Nur bei 51 Prozent der Betriebe lag bei Ausbildungsbeginn bereits die Zusage für den Ausbildungsbonus vor.

**22.** Unter den nicht geförderten Betrieben kennen nur 35 Prozent den Ausbildungsbonus. Die Ergebnisse aus den Fallstudien zeigen, dass die Betriebe zwar grundsätzlich wissen, dass für betriebliche Ausbildung Fördermöglichkeiten bestehen. Der Ausbildungsbonus war ihnen vorher allerdings überwiegend nicht bekannt.

**23.** Etwa drei Viertel der geförderten Betriebe geben an, dass ihnen die Altbewerberinnen und Altbewerber bereits vor der Einstellung durch vorherige Tätigkeiten im Betrieb bekannt waren; dies ist nur bei rund der Hälfte der nicht geförderten Betriebe der Fall. Dies belegt die große Bedeutung von persönlichen Kontakten für die Schaffung von durch den Ausbildungsbonus geförderten Ausbildungsplätzen. Bei den Tätigkeiten vor Ausbildungsbeginn handelte es sich vorwiegend um kurze „Kennenlernpraktika“ und Einstiegsqualifizierungen. Durch die Praktika konnten sich die Betriebe ein Bild von den Stärken und Schwächen der Jugendlichen machen. In den Fallstudien werden Praktika als sinnvoller und effektiver als finanzielle Zuschüsse beurteilt.

**24.** Etwa 23 Prozent der geförderten Betriebe bilden erstmals aus; unter den geförderten Kleinbetrieben sind es sogar 43 Prozent. Die vergleichsweise hohe Quote von Betrieben, die erstmals ausbilden, lässt sich dadurch erklären, dass diese Betriebe das gesetzliche Kriterium der Zusätzlichkeit von Ausbildungsplätzen automatisch erfüllen.

**25.** Geförderte Betriebe machen die Einstellung von Auszubildenden häufiger von der aktuellen wirtschaftlichen Situation abhängig und weisen deutlich häufiger einen wachsenden Personalbestand auf.

**26.** In der Betriebsbefragung zeigen sich deutliche Hinweise auf Mitnahmeeffekte. 71 Prozent der geförderten Betriebe geben an, dass sie den Ausbildungsplatz auch ohne Förderung geschaffen hätten. 82 Prozent der Betriebe hätten auch ohne den Ausbildungsbonus eine Altbewerberin oder einen Altbewerber eingestellt. Die Fallstudien bestätigen diese Ergebnisse.

**27.** Weiterhin geben 13 Prozent der geförderten Betriebe an, dass sie die Altbewerberin oder den Altbewerber anstelle einer Bewerberin oder eines Bewerbers eingestellt haben, der im Jahr des Ausbildungsbeginns die Schule verlassen hat.

### Ergebnisse zu den Auszubildenden

**28.** Es bestehen unterschiedliche Strategien der Ausbildungssuche: Durch den Ausbildungsbonus Geförderte verwenden überwiegend informelle Suchkanäle wie persönliche Kontakte zu Ausbildungsbetrieben oder Bekannten und Verwandten, wohingegen nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber einen besseren Kontakt zur Agentur für Arbeit pflegen und häufiger Stellenausschreibungen in Zeitungen und im Internet recherchieren.

**29.** Auch nicht benachteiligte Altbewerberinnen und Altbewerber werden durch den Ausbildungsbonus gefördert. Dies gilt beispielsweise für Bewerberinnen und Bewerber, die zwischen Schule und Ausbildung Wehr- oder Ersatzdienst leisten, ein Praktikum oder ein Freiwilliges Soziales beziehungsweise Ökologisches Jahr absolvieren, oder eine Zeit lang Urlaub machen. Dies deutet darauf hin, dass der Altbewerberstatus den Förderungsbedarf unzureichend abbildet.

**30.** Nur etwa 30 Prozent der geförderten Auszubildenden wissen, dass sie durch den Ausbildungsbonus gefördert werden. In der Regel haben Auszubildende von ihrem Ausbildungsbetrieb über die Förderung durch den Ausbildungsbonus erfahren. Dies ist ein Beleg dafür, dass die Anregung zur Förderung durch den Ausbildungsbonus in der Regel nicht von den Bewerberinnen und Bewerbern ausgeht.

**31.** Durch den Ausbildungsbonus geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber haben im Durchschnitt niedrigere Bildungsabschlüsse als Nichtgeförderte. Dies erklärt sich aus den gesetzlichen Bestimmungen zum Ausbildungsbonus. Die Förderung ist für Altbewerberinnen und Altbewerber mit niedrigem Bildungsabschluss eine Pflichtleistung, für solche mit höheren Bildungsabschluss eine Ermessenleistung. Der niedrige Anteil hoher Bildungsabschlüsse ist daher ein Indiz dafür, dass vom gesetzlichen Ermessensspielraum Gebrauch gemacht wird.

**32.** Die Gruppe der geförderten Auszubildenden unterscheidet sich sonst kaum von der Gruppe der nicht geförderten Auszubildenden. Dies gilt für den sozialen Hintergrund und eine große Anzahl sozioökonomischer Merkmale. Im Durchschnitt haben die durch den Ausbildungsbonus geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber deshalb in dieser Hinsicht keinen stärkeren Bedarf für eine Förderung als die nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber.

**33.** Vorläufige Untersuchungen zeigen, dass Ausbildungsplätze durch den Ausbildungsbonus im ersten Ausbildungsjahr nicht stabilisiert werden. Der Ausbildungsstatus nach zwölf Monaten liegt sowohl bei geförderten als auch bei nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern bei 85 Prozent.

#### **Ergebnisse zum Ausbildungsbonus bei insolventen Betrieben und bei Betriebsschließungen**

**34.** Der vorliegende Abschlussbericht ist Bestandteil des gesetzlichen Auftrags über die Begleitforschung zu den „Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte“. Er fasst die Ergebnisse zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz zum 31. Mai 2010 zusammen.

**35.** Ziel der Begleitforschung zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz ist die umfassende Untersuchung der Implementation der Fördermaßnahme sowie die statistische Beschreibung anhand administrativer Daten. Hierbei geht es um die Frage, ob der Ausbildungsbonus bei Auszubildenden, die aufgrund einer betrieblichen Insolvenz, Betriebsstilllegung oder -schließung ihren Ausbildungsplatz

verloren haben, den Wiedereintritt in betriebliche Ausbildung erleichtert. Die Implementationsanalysen untersuchen mittels Fallstudien bestehende Probleme bei der konkreten Umsetzung der Maßnahme. Die statistische Auswertung administrativer Daten soll Auskunft über die Bedeutung der Förderung geben sowie die Gesamtheit der Förderzugänge anhand regionaler, individueller und betrieblicher Merkmale vorstellen.

**36.** Die Recherche nach geeigneten Datenquellen zeigt, dass es keine aussagekräftigen, verlässlichen Daten gibt, die repräsentative Aussagen zu Insolvenzen, Betriebsstilllegungen und -schließungen und die hierdurch betroffenen Auszubildenden ermöglichen. Deshalb können nur eingeschränkt Aussagen zur Förderung durch den Ausbildungsbonus bei Insolvenz gemacht werden.

**37.** Über die Jahre 2008 und 2009 hinweg gab es im Durchschnitt 91 Förderzugänge pro Monat vor der Gesetzesänderung vom 22. Juli 2009 und 337 monatliche Förderzugänge nach der Gesetzesänderung. Diesen Förderzugängen stehen monatlich im Schnitt gut 13 000 Insolvenzverfahren beziehungsweise etwa 60 000 Gewerbeabmeldungen gegenüber.

**38.** Die Gesetzesänderung vom 22. Juli 2009, mit der der Zugang zur Förderung deutlich erleichtert wurde, hat somit zu einem deutlichen Anstieg der monatlichen Förderzugänge geführt. Saisonale Schwankungen bei der Anzahl der Insolvenzverfahren oder der Gewerbeabmeldungen können diesen Anstieg nicht erklären.

**39.** Die insgesamt geringe Anzahl von Förderzugängen, relativ zur Anzahl der Insolvenzen und Gewerbeabmeldungen, deutet darauf hin, dass dem Ausbildungsbonus bei Insolvenz nur eine untergeordnete Rolle zukommt. Der Anteil der Geförderten an allen Auszubildenden, die von Insolvenzen, Betriebsschließungen und -stilllegungen betroffen sind, kann aufgrund der mangelhaften Datenlage nicht bestimmt werden.

**40.** Die Gründe für die geringe Beanspruchung des Ausbildungsbonus bei Insolvenz sind vielfältig. Nach Aussagen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit und der Kammern ist der Anstieg der Insolvenzen in Folge der Banken- und Finanzkrise nur marginal. Zudem seien Auszubildende aus insolventen Betrieben auch ohne Förderung gut vermittelbar. Nicht zuletzt gibt es in einigen Bundesländern konkurrierende Landesprogramme. Zwar wurden entsprechende Konkurrenzprogramme in Hessen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und im Saarland im Untersuchungszeitraum eingestellt oder ausgesetzt. Es gibt aber in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und in Thüringen noch laufende konkurrierende Landesprogramme.

**41.** Der Ausbildungsbonus bei Insolvenz wird praktisch von allen befragten Akteuren positiv bewertet, obwohl gleichzeitig seine Notwendigkeit in Frage gestellt wird. Die positive Grundeinschätzung gilt insbesondere seit dem Wegfall der Zusätzlichkeitsvoraussetzung für geförderte Ausbildungsstellen. Häufig wird argumentiert, dass für die Übernahme von Auszubildenden aus insolventen Betrieben eine Förderung per se gerechtfertigt sei. Gleichwohl gibt die Hälfte der befragten Betriebe an, dass sie den



Auszubildenden aus insolventen Betrieben auch ohne Förderung übernommen hätten. Allerdings werden Mitnahmeeffekte kaum thematisiert.

**42.** Die meisten Auszubildenden aus insolventen, stillgelegten oder geschlossenen Betrieben finden entweder eigenständig oder durch die Unterstützung von Dritten (Bekannten, Verwandten, etc.) einen neuen Ausbildungsplatz. Kammern aber auch die Agenturen für Arbeit spielen dagegen bei der direkten Vermittlung eine untergeordnete Rolle. Allerdings erhalten die Betriebe ihre Informationen über die Fördermöglichkeit häufig von den Agenturen für Arbeit oder den Kammern.

**43.** Eine Abschaffung der Förderung von Auszubildenden aus insolventen Betrieben ist nach Einschätzung der Evaluatoren nicht zielführend, da es für diese Auszubildenden keine Alternativen zur Fortführung einer betrieblichen Ausbildung gibt. Da die Situation aus Sicht der Auszubildenden unverschuldet ist und das Zeitfenster zur sinnvollen Fortführung der begonnenen Ausbildung nur schmal ist, erscheint eine spezifische Förderung gerechtfertigt. Zudem sind die Kosten einer abgebrochenen Ausbildung in Folge einer Betriebsinsolvenz hoch. Daher sollte die Möglichkeit einer Förderung prinzipiell erhalten bleiben. Fraglich ist allerdings, ob hier ähnlich ausgestaltete Förderprogramme seitens der Länder und seitens des SGB III nebenher bestehen müssen. Die Evaluatoren schlagen hier eine Ausgestaltung im Rahmen des SGB III vor, um eine bundeseinheitliche Regelung zu schaffen. Allerdings war die Frage, wer die Förderung von Insolvenzauszubildenden finanzieren sollte, nicht Gegenstand der Evaluation. Entsprechend wäre bei einer Finanzierung seitens des SGB III politisch zu entscheiden, ob die Leistung als Pflicht- oder Kann-Leistung ausgestaltet wird.

### Möglicher Handlungsbedarf

**44.** Für eine abschließende Bewertung des Ausbildungsbonus ist die Datenbasis derzeit noch zu schwach. Die hier vorgelegten Befragungsergebnisse beziehen sich nur auf den ersten Jahrgang von geförderten Auszubildenden und Betrieben. Wie sich die Maßnahme in der aktuellen Wirtschaftskrise bewährt, ist noch offen. Auch lassen sich zu diesem frühen Zeitpunkt noch keine Aussagen machen, die den längerfristigen Ausbildungserfolg der Geförderten betreffen. Schließlich steht noch eine Wirkungsanalyse aus, die kausale Effekte des Programms offen legt. Aus den bisher vorliegenden Erkenntnissen ergeben sich aber einige Hinweise auf Verbesserungspotenziale, die bei einer möglichen Verlängerung des Programms berücksichtigt werden sollten.

**45.** Das gesetzliche Kriterium der Zusätzlichkeit ist zu überdenken. Es erschwert systematisch den Zugang zur Förderung für bestimmte Betriebe, insbesondere Betriebe, die regelmäßig ausbilden, und Betriebe in schlechter wirtschaftlicher Lage. Zugleich wird die mit der Regelung angestrebte Vermeidung von Mitnahmeeffekten verfehlt. Das gewählte Zusätzlichkeitskriterium ist zu ungenau. Eine wachsende Zahl von Ausbildungsplätzen in einem Betrieb ist ein schlechter Indikator dafür, dass ein

gefördertes Ausbildungsverhältnis nicht auch ohne die Fördermöglichkeit zustande gekommen wäre.

**46.** Die gefundenen hohen Mitnahmeeffekte des Programms weisen darauf hin, dass die Förderlogik des Ausbildungsbonus an einem in der Betriebspraxis wenig relevanten Kriterium ansetzt. Der Status „Altwerberin“ beziehungsweise „Altwerber“ an sich ist für die weitaus überwiegende Zahl der Betriebe bei der Ausbildungsplatzvergabe nachrangig. Altwerberinnen und Altwerber können auch ohne Förderung durch den Ausbildungsbonus zum Zuge kommen, sofern sie ausbildungsfähig und hinreichend qualifiziert sind. Um Mitnahmeeffekte zu reduzieren, wäre demnach zu empfehlen, die Förderung auf Jugendliche zu konzentrieren, die Nachteile bei den in der Einstellungspraxis der Betriebe relevanten Merkmalen aufweisen.

**47.** Würden die Kriterien für die Förderungsfähigkeit bei den Jugendlichen strenger gefasst, könnte sogar die Prüfung der Zusätzlichkeit des Ausbildungsverhältnisses bei den Betrieben entfallen. Eine solche Lösung ist auch deshalb attraktiv, weil es die Information über den Ausbildungsbonus vereinfacht. In der jetzigen Praxis wissen viele Betriebe zum Zeitpunkt der Ausbildungsplatzvergabe nicht mit Gewissheit, ob Bewerberinnen und Bewerber gefördert werden können. Durch diese Unsicherheit dürften einige eigentlich zu fördernde Ausbildungsverhältnisse nicht zustande kommen. Würden stattdessen Förderzusagen direkt an Jugendliche mit starken Vermittlungshemmnissen vergeben, könnten sie diese Information im Bewerbungsprozess unmittelbar an die Betriebe geben.

**48.** Unter administrativen Aspekten ist der Ausbildungsbonus insgesamt gesehen relativ problemlos. Allerdings würde eine Harmonisierung der Zeitpunkte für die Zusätzlichkeitsprüfung mit den üblichen Erhebungszeitpunkten der Kammern die Abwicklung vereinfachen. Wenig praktikabel erscheint auch der nachträgliche Nachweis erfolgloser Bewerbungsaktivitäten bei den Jugendlichen.

**49.** Der bestehende Ermessensspielraum bei der Vergabe des Ausbildungsbonus wird von den Vermittlern in den Agenturen für Arbeit unterschiedlich gehandhabt. Sollte es unerwünscht sein, dass die Bewilligung des Ausbildungsbonus im Einzelfall von individuellen Überzeugungen der Vermittler abhängt, müsste der Ermessensspielraum stärker eingeschränkt werden. Von individuellen Überzeugungen gefärbte Bewilligungspraxis ließe sich reduzieren, indem die Kriterien für die Förderungsfähigkeit der Jugendlichen weiter präzisiert werden.

## 1 Einleitung

Der vorliegende Zwischenbericht stellt den gegenwärtigen Stand der Begleitforschung zum Ausbildungsbonus dar. Der im Jahr 2008 eingeführte Ausbildungsbonus gemäß § 421r SGB III soll erreichen, dass Betriebe zusätzliche Ausbildungsplätze für förderungsbedürftige Ausbildungssuchende schaffen. Zur Gruppe der Förderungsbedürftigen zählen vor allem Altwerberinnen und Altwerber aus früheren Schulentlassjahren, aber auch Auszubildende

nach Betriebsschließungen, Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte. Der Ausbildungsbonus schafft einen finanziellen Anreiz zur Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsstellen. Für jeden zusätzlich eingestellten förderungsfähigen Auszubildenden kann der Arbeitgeber mit einem Betrag von 4 000 bis 6 000 Euro von der Agentur für Arbeit unterstützt werden.

Ziel der Begleitforschung „Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte“ ist die umfassende Untersuchung der Auswirkungen und Implementation dieser Maßnahme. Dabei geht es vor allem um die Frage, ob die Maßnahme „Ausbildungsbonus“ den förderungsbedürftigen jungen Menschen den Zugang zur betrieblichen Ausbildung erleichtert und bei der dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt behilflich ist. Der Fokus der Begleitforschung zum Ausbildungsbonus liegt auf der Untersuchung der Auswirkungen für sogenannte „Altbewerber“, d. h. Bewerberinnen und Bewerber, die im Jahr ihres Schulabschlusses keinen passenden Ausbildungsplatz finden konnten. Der vorliegende Zwischenbericht soll eine erste Beurteilung und Einordnung des Ausbildungsbonus und dessen Wirkung auf die geförderten Auszubildenden und auf den Ausbildungsmarkt vornehmen, und den Deutschen Bundestag über den Stand der Begleitforschung informieren.

Die Begleitforschung liefert eine unabhängige fachliche Beurteilung der Maßnahme „Ausbildungsbonus“ und deren Implementation nach wissenschaftlichen Maßstäben. Hierbei geht es um eine umfassende Untersuchung, die gegebenenfalls auch Verbesserungspotential bei der Implementation des Ausbildungsbonus aufzeigen soll. Eine systematische wissenschaftliche Evaluation von aktiver Arbeitsmarktpolitik kann dazu dienen, frühzeitig Maßnahmen zu identifizieren, die die gesetzten Erwartungen nicht erfüllen. Somit kann eine systematische Evaluation langfristig zu einem effektiveren Maßnahmeneinsatz beitragen.

Der Zwischenbericht ist in folgende Kapitel gegliedert. Zunächst wird der Ausbildungsbonus vorgestellt und seine Ziele und zu erwartenden Auswirkungen diskutiert. Anschließend werden das Konzept der Begleitforschung und deren aktueller Stand dargestellt. Im darauffolgenden Kapitel werden gesamtwirtschaftliche sowie regionale Aspekte der Begleitforschung diskutiert. Den inhaltlichen Kern des Zwischenberichts bilden die Auswertungen der Implementationsanalyse, der Betriebsbefragung und der Befragung der Auszubildenden. In diesen Kapiteln werden viele Einzelaspekte der Implementation des Ausbildungsbonus und seine Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt diskutiert. Abschließend wird der Ausbildungsbonus für Auszubildende nach Betriebsschließungen untersucht.

Die Begleitforschung ist langfristig angelegt und soll den gesamten Ausbildungszyklus einschließlich des Abschlusses der Ausbildung und des Übergangs in den Arbeitsmarkt erfassen. Die Inhalte des Zwischenberichts beschränken sich in diesem frühen Stadium auf die Auswertungen der ersten Befragungen und der Implementationsanalyse. Hieraus ergibt sich auch, dass die vorgestellten Ergebnisse

vor allem beschreibenden Charakter haben und noch keine vertiefte analytische Auswertung enthalten. Da es derzeit auch praktisch keine Auszubildenden gibt, die bereits eine durch den Ausbildungsbonus geförderte Ausbildung abgeschlossen haben, kann der Zwischenbericht zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur eine vorläufige Beurteilung abgeben. Im nächsten Abschnitt wird der aktuelle Stand der Begleitforschung ausführlich dargestellt.

Ungeachtet der vorläufigen Natur der Ergebnisse zeichnen sich bereits jetzt gewisse Trends bei der Förderung durch den Ausbildungsbonus ab. Aus der Implementationsanalyse und den Befragungen können erste Schlussfolgerungen gezogen und konkrete Empfehlungen abgeleitet werden.

## **2 Die Begleitforschung zum Ausbildungsbonus**

### **2.1 Der Ausbildungsbonus und seine Ziele**

Die betriebliche Berufsausbildung ist in Deutschland fest etabliert und spielt eine bedeutende Rolle beim Übergang von Schulabgängerinnen und Schulabgängern in den Arbeitsmarkt. Bedingt durch eine Diskrepanz von angebotenen zu nachgefragten Ausbildungsplätzen konnten in den vergangenen Jahren eine beträchtliche Anzahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern keinen Ausbildungsplatz im Jahr ihres Schulabschlusses finden. Infolgedessen ist der Anteil von Altbewerber/innen – Bewerberinnen und Bewerber, die im Jahr ihres Schulabschlusses keinen passenden Ausbildungsplatz finden konnten – seit Beginn der neunziger Jahre erheblich angestiegen. Ein hoher Anteil von Altbewerberinnen und Altbewerber an der Gesamtzahl der Bewerberinnen und Bewerber stellt ein Problem dar, da eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt durch eine berufliche Ausbildung weniger wahrscheinlich ist, je länger der Schulabschluss bereits zurückliegt. Eine erfolglose Arbeitsmarktintegration kann unerwünschte persönliche, gesellschaftliche und sozioökonomische Folgen nach sich ziehen. Darum wurde mit dem Fünften Gesetz zur Änderung des Dritten Buches des Sozialgesetzbuches „Verbesserung der Ausbildungschancen förderungsbedürftiger junger Menschen“ vom 26. August 2008 befristet bis Ende des Jahres 2010 der Ausbildungsbonus eingeführt. Der Ausbildungsbonus hat zum Ziel, dass Betriebe zusätzliche Ausbildungsplätze für Förderungsbedürftige schaffen. Als förderungsbedürftig gelten Altbewerberinnen und Altbewerber, Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte. Darüberhinaus kann der Ausbildungsbonus für Auszubildende eingesetzt werden, die ihre Ausbildung aufgrund einer Betriebsschließung nicht im ursprünglichen Betrieb fortsetzen können. In diesem Fall soll der Ausbildungsbonus den Förderungsbedürftigen die zügige Fortsetzung ihrer Ausbildung erleichtern.

Im vorliegenden Zwischenbericht wird häufig zwischen dem tatsächlichen Bedarf an einer Förderung und der Förderungsfähigkeit nach dem Gesetz unterschieden. Da die Begriffe „förderungsfähig“ und „förderungsbedürftig“ im SGB III synonym verwendet werden, gilt die folgende Sprachregelung: Als „förderungsfähig“, bzw. „förderungsbedürftig nach dem Gesetz“, gelten alle Personen

oder Betriebe, welche die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Förderung durch den Ausbildungsbonus erfüllen. Hingegen werden die Begriffe „Förderungsbedarf“ oder „Bedarf an Förderung“ nur für Bewerberinnen oder Bewerber verwendet, bei denen – meist aufgrund ihrer schlechten individuellen Situation – ohne eine Förderung nicht mit einem Übergang in eine Ausbildung zu rechnen ist.

Für jeden zusätzlich eingestellten förderungsfähigen Auszubildenden kann der Arbeitgeber mit einer Geldleistung von 4 000, 5 000 oder 6 000 Euro von der Agentur für Arbeit unterstützt werden. Die Höhe des Bonus richtet sich nach den tariflichen Ausbildungsvergütungen im ersten Ausbildungsjahr. Der Ausbildungsbonus beträgt 4 000 Euro bei einer monatlichen Vergütung unter 500 Euro und 6 000 Euro bei mindestens 750 Euro Vergütung. Der Ausbildungsbonus wird zur Hälfte am Ende der Probezeit ausbezahlt, den Restbetrag erhält der Betrieb nach der Anmeldung der bzw. des Auszubildenden zur Abschlussprüfung der Ausbildung.

Wenn das Kriterium für Zusatzlichkeit auf der Betriebsebene erfüllt ist, dann stellt der Ausbildungsbonus für Altbewerberinnen und Altbewerber mit Haupt-, Sonder- oder keinem Schulabschluss eine Pflichtleistung dar. Dies gilt auch für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Förderungsfähige. Für Altbewerberinnen und Altbewerber mit mittlerem Schulabschluss und Altbewerber/innen, die sich seit mindestens zwei Jahren erfolglos um einen Ausbildungsplatz bemühen, kann der Ausbildungsbonus als Ermessensleistung gewährt werden.

Auch für Auszubildende, die ihre Ausbildung aufgrund einer Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des ausbildenden Betriebs vorzeitig beenden müssen, stellt der Ausbildungsbonus eine Ermessensleistung dar. Für diese Gruppe von Auszubildenden wurde der Zugang zur Förderung durch den Ausbildungsbonus mit der Gesetzesänderung vom 15. Juli 2009 erleichtert. Für eine Förderung müssen nun keine in der „Person liegenden Umstände“ einer erschwerten Vermittlung mehr vorliegen. Außerdem ist für diese Gruppe von Auszubildenden mit der Gesetzesänderung das Kriterium der Zusatzlichkeit entfallen.

## 2.2 Theoretische Vorüberlegungen zum Ausbildungsbonus

Mit dem Ausbildungsbonus sinken die betrieblichen Ausbildungskosten für geförderte Auszubildende. Aus volkswirtschaftlicher Sicht handelt es sich beim Ausbildungsbonus um einen Transfer, der unter gewissen Voraussetzungen bei der Einstellung förderungsfähiger Auszubildender an den Betrieb geleistet wird. Durch den Ausbildungsbonus entsteht deshalb für die Betriebe ein *finanzieller Anreiz*, zusätzliche Ausbildungsplätze für Förderungsfähige zu schaffen. Generell kann der Ausbildungsbonus mögliche Produktivitätsnachteile von Förderungsfähigen kompensieren. Die zentrale Frage zur Beurteilung der Maßnahme ist, ob der gesetzte finanzielle Impuls stark genug ist, um die Ausbildungschancen für förderungsfähige Bewerberinnen und Bewerber zu verbessern.

Wenn ein Betrieb einen durch den Ausbildungsbonus geförderten Auszubildenden einstellt, ist jedoch nicht gewährleistet, dass die Einstellungsentscheidung tatsächlich aufgrund des Ausbildungsbonus getroffen wurde. Wäre der förderungsfähige Auszubildende auch ohne den Ausbildungsbonus eingestellt worden, so spricht man von einem *Mitnahmeeffekt*. Um Mitnahmeeffekte zu reduzieren, wurde die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus an das Kriterium der Zusatzlichkeit gebunden. Demnach sind Ausbildungsplätze nur dann förderungsfähig, wenn die Anzahl der Ausbildungsplätze im Betrieb zum Zeitpunkt der Antragsstellung die durchschnittliche Anzahl der Ausbildungsplätze der letzten drei Jahre übersteigt.

Dieses *Kriterium der Zusatzlichkeit* ist jedoch nicht hinreichend, um Mitnahmeeffekte auszuschließen. Betriebe im wirtschaftlichen Aufschwung, die ohnehin zusätzliche Auszubildende einstellen wollen und für die dabei auch förderungsfähige Bewerber/innen infrage kommen, erfüllen das Kriterium der Zusatzlichkeit automatisch, und können somit eine Förderung für die eingestellten Bewerberinnen und Bewerber erhalten. Ähnliches gilt auch für Betriebe, die in den letzten drei Jahren nicht ausgebildet haben – auch diese Betriebe erfüllen immer das gesetzliche Kriterium der Zusatzlichkeit.

Weil durch den Ausbildungsbonus Ausbildungsplätze für Förderungsfähige gegenüber nicht förderungsfähigen Personen attraktiver werden, sind weitere Effekte zu erwarten. Beispielsweise ist anzunehmen, dass Betriebe auf die gesenkten Lohnkosten reagieren und nicht geförderte Beschäftigung durch geförderte Ausbildungsstellen substituieren. Hierdurch kann es zu *Verdrängungseffekten* kommen. Besonders bedenklich ist die Verdrängung von nicht geförderten Ausbildungsplätzen für Erstbewerberinnen und Erstbewerber durch geförderte Altbewerber/innen. Findet diese Art der Verdrängung in großem Maße statt, dann trägt der Ausbildungsbonus sogar zur Stabilisierung der Altbewerberzahlen bei. Die Chancen von Erstbewerberinnen und Erstbewerbern, direkt am Ende der Schulzeit einen Ausbildungsplatz zu finden, werden möglicherweise dadurch beeinträchtigt, dass sie von geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber verdrängt werden.

Weiterhin entsteht in Betrieben, die ohnehin Förderungsfähige ausbilden, auch ein finanzieller Anreiz zur Schaffung von *Ausbildungsplätzen für nicht Förderungsfähige*. Diese Möglichkeit ist gegeben, da das gesetzliche Kriterium für Zusatzlichkeit nicht an die Förderungsfähigkeit der zusätzlichen Ausbildungsplätze anknüpft. Es ist daher möglich, den Ausbildungsbonus für den ohnehin eingestellten Förderungsfähigen zu erhalten, wenn zusätzlich ein nicht förderungsfähiger Auszubildender eingestellt wird.

Die Effektivität des Ausbildungsbonus kann auch beeinträchtigt werden, wenn Bewerberinnen und Bewerber und offene Ausbildungsstellen grundsätzlich nicht zusammenpassen. Zum einen stimmen die Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber möglicherweise nicht mit den Anforderungen der Ausbildungsbetriebe überein. Zum anderen passen Ausbildungsstellen nicht immer zu den Vor-

stellungen der Ausbildungssuchenden. Deshalb gibt es für bestimmte Berufe unbesetzte Ausbildungsstellen und gleichzeitig für andere Berufe Ausbildungssuchende, die keinen Platz finden. Da der Ausbildungsbonus in erster Linie finanzielle Anreize zur Schaffung von Ausbildungsplätzen bietet, kann er unvollkommene Passgenauigkeit von Bewerbern/innen und Stellenangeboten kaum beheben.

Konzeptionell betrachtet kann der Ausbildungsbonus also *vielfältige Auswirkungen* auf den Ausbildungsmarkt haben. Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Ausbildungschancen der Förderungsfähigen als auch der Erstbewerberinnen und Erstbewerber. Ob und in welchem Ausmaß der Ausbildungsbonus die gesetzten Ziele erreicht, bleibt aus der ökonomischen Theorie offen. Die Begleitforschung verfolgt deshalb einen empirischen Ansatz zur Beantwortung der Forschungsfragen. Es ist das Ziel der Begleitforschung, die Wirkungen des Ausbildungsbonus auf das Ausbildungsgeschehen qualitativ und quantitativ zu untersuchen. Die Feststellung der Wirkungen auf der Ebene von Betrieben und Auszubildenden ist außerdem eine Voraussetzung für quantitative Aussagen zur Gesamtwirkung der Maßnahme auf die öffentlichen Haushalte.

## 2.3 Konzept der Begleitforschung und methodische Aspekte

### 2.3.1 Ziele der Begleitforschung und Zusammenfassung des Gesamtkonzepts

Der Ausbildungsbonus gemäß § 421r SGB III hat die Schaffung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze für förderungsbedürftige Ausbildungssuchende zum Ziel. Vor allem zählen Altbewerberinnen und Altbewerber aus früheren Schulentlassjahren zu den Förderungsfähigen, aber auch Auszubildende nach Betriebsschließungen, Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte. Ziel der Begleitforschung ist es, die Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt im Zeitraum von 2008 bis 2013 umfassend zu beschreiben, sowie die finanziellen Folgen für die öffentlichen Haushalte zu untersuchen.

Das Untersuchungsprogramm lässt sich durch die folgenden Leitfragen charakterisieren:

- Welche konkreten Prozesse laufen im Zusammenhang mit dem Ausbildungsbonus bei den betroffenen Akteuren – Förderungsfähige, Unternehmen, Agenturen für Arbeit – ab?
- Erhöht der Ausbildungsbonus die Chancen der Förderungsfähigen, einen Ausbildungsplatz zu finden? Verändert die Maßnahme die Chancen der nicht Förderungsfähigen auf einen Ausbildungsplatz?
- Wie wirkt der Ausbildungsbonus längerfristig auf den Ausbildungserfolg und die Arbeitsmarktchancen der Geförderten?
- Welche direkten und indirekten finanziellen Kosten oder Einsparungen sind mit dem Ausbildungsbonus verbunden? In welchem Verhältnis stehen die Nettokosten zum erzielten Ertrag?

Die Beantwortung der skizzierten Forschungsfragen erfordert einen umfassenden Ansatz, der Implementationsanalysen, deskriptive Auswertungen und kausale Wirkungsanalysen sowie die Analyse finanzieller Auswirkungen miteinander verzahnt. Die Rolle der einzelnen Untersuchungsschritte kann wie folgt zusammengefasst werden.

#### *Exploration und Implementationsanalyse*

Zur Durchführung von Implementationsanalysen und quantitativen Wirkungsanalysen müssen zunächst die spezifischen Prozesse der Nutzung des Ausbildungsbonus genau erfasst werden. Zur Präzisierung der Vorgehensweise wurde zunächst in einer Explorationsphase die Haupterhebung vorbereitet. Die Implementationsanalyse baut anschließend auf den Erkenntnissen der Exploration auf und ergänzt die Wirkungsanalyse. Sie untersucht, wie der Ausbildungsbonus konkret funktioniert. Ziel der Implementationsanalyse ist also die Beschreibung der administrativen und organisatorischen Umsetzung des Ausbildungsbonus durch die Agenturen für Arbeit, die Grundsicherungsstellen<sup>1</sup>, die Kammern, sowie durch die ausbildenden Betriebe. Hierbei sind nicht allein die Abläufe bei einzelnen Akteuren relevant. Bedeutsam ist gleichermaßen das Zusammenspiel der verschiedenen Akteure, immer unter Berücksichtigung der spezifischen Situation von Personen mit Förderungsbedarf.

#### *Quantitative Analysen*

Ziel der deskriptiven Analyse ist es, die Häufigkeit und die Struktur der Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus darzustellen. Dazu müssen die Merkmale der vom Ausbildungsbonus profitierenden Förderungsfähigen bzw. Betriebe im Verhältnis zur jeweiligen Grundgesamtheit herausgearbeitet werden. Außerdem lassen sich bereits in diesem Analyseschritt Zielerreichungsgrade veranschaulichen. So wird auf der Ebene der durch den Ausbildungsbonus geförderten Betriebe die Entwicklung der Ausbildungsplätze für Altbewerberinnen und Altbewerber beziehungsweise der Ausbildungsplätze insgesamt erfasst.

Den Kern der quantitativen Analyse bilden jedoch kausale Wirkungsanalysen. Die Grundfrage bei der Schätzung kausaler Effekte lautet: Wie wäre das Ergebnis ausgefallen, hätte es den Ausbildungsbonus nicht gegeben? Die Antwort auf diese Frage ist grundsätzlich hypothetischer Natur, da nach Einführung der Maßnahme eine Referenzsituation ohne die Maßnahme nicht mehr existiert. Ein einfacher Vergleich mit der Situation vor der Einführung des Ausbildungsbonus ist nicht ausreichend, da sich unabhängig von und zeitgleich mit der Einführung auch andere Faktoren verändern können, wie etwa die gesamtwirtschaftliche Lage.

<sup>1</sup> Grundsicherungsstellen betreuen erwerbsfähige Hilfebedürftige. Gesetzesgrundlage ist das SGB II. Es gibt derzeit drei Organisationsformen von Grundsicherungsstellen: Agenturen für Arbeit mit getrennter Aufgabenwahrnehmung, Optionskommunen (zugelassene kommunale Träger) sowie Arbeitsgemeinschaften (ARGEn).

### *Datenerhebung*

Die Beantwortung der zentralen Forschungsleitfragen erfordert sowohl auf der Ebene der Auszubildenden als auch auf der Ebene der Unternehmen eine Analyse amtlicher Daten mit ergänzenden Befragungen. Zentrale Zielgrößen der Evaluation sind auf der Basis amtlicher Daten im gesetzten Zeitrahmen nicht verfügbar. Die Wirkungsanalysen erfordern detaillierte individuelle Merkmale, die in amtlichen Daten nicht oder nur unzureichend bereitstehen. Aus diesen Gründen sind ergänzende Datenerhebungen durch Befragungen von Personen und Betrieben unumgänglich.

### *Analyse der finanziellen Auswirkungen*

Aus fiskalischer Sicht stellt sich bei der Betrachtung des Ausbildungsbonus die Kosten-Nutzen-Frage für die öffentlichen Haushalte. Der volkswirtschaftliche Nutzen zeigt sich insbesondere durch den Eintritt der durch den Ausbildungsbonus geförderten Personen in ein Ausbildungsverhältnis und eine zukünftige Beschäftigung. Damit verbunden ist der Wegfall von Unterstützungsleistungen sowie der Zugewinn an Steuereinnahmen und Sozialversicherungsbeiträgen. Bei der Analyse der finanziellen Auswirkungen des Ausbildungsbonus ist entscheidend, dass die Veränderungen am Ausbildungsmarkt berücksichtigt werden, die durch den Ausbildungsbonus verursacht werden. Deshalb baut die Analyse der finanziellen Auswirkungen auf Ergebnisse der quantitativen Wirkungsanalyse auf.

## **2.3.2 Sachstand der Begleitforschung zum Ausbildungsbonus**

Die Begleitforschung verfolgt das Ziel, die Auswirkungen und die Implementation des Ausbildungsbonus umfassend und für den gesamten Ausbildungsverlauf zu untersuchen und zu bewerten. Die Begleitforschung ist deshalb auf mehrere Jahre angelegt. Bis zur Erstellung des vorliegenden Zwischenberichts konnten die folgenden Untersuchungsschritte abgeschlossen werden.

### *Exploration und Implementationsanalyse*

Zu Beginn der Begleitforschung wurde eine umfassende Exploration durchgeführt. Die Exploration umfasste sowohl eine Dokumentenanalyse als auch Interviews mit Experten und beteiligten Akteuren. Die Explorationsphase wurde genutzt, um die Praxis des Ausbildungsbonus näher kennenzulernen. Aus den Ergebnissen der Explorationsphase wurden erste Hypothesen gebildet, die in die Gestaltung der Fragebögen für die Personen und Betriebsbefragung eingingen.

Aufbauend auf die Exploration wurde anschließend die erste Phase der Implementationsanalyse abgeschlossen. Zentrales Erhebungsinstrument der Implementationsanalyse waren Fallstudien, die in 16 Regionen durchgeführt wurden. Die Auswahl der Regionen erfolgte kriteriengeleitet. Zentrale Auswahlkriterien sind die IAB-Regionaltypen, die Art der Aufgabenwahrnehmung des Trägers

der Grundsicherung, strukturelle Merkmale von Betrieben, die Personen mit einem Förderungsbedarf mit oder ohne Ausbildungsbonus ausbilden, sowie die Abdeckung aller 16 Bundesländer um mögliche Förderkonkurrenzprogramme der Länder systematisch einfangen zu können.

### *Quantitative Analyse*

Basierend auf einer Auswertung der ersten Betriebs- und Personenbefragungen wurden folgende Arbeitsschritte im Bereich der quantitativen Analyse bearbeitet: Die Beschreibung des Ausbildungsbonus und des Selektionsprozesses wurde durchgeführt. Es wurden erste Einblicke in die Häufigkeit und Struktur der Inanspruchnahme gewonnen. Anhand erster quantitativer Auswertungen wurden außerdem bestimmte Zielerreichungsgrade beleuchtet.

Die Fragen nach den Wirkungen des Ausbildungsbonus auf die Geförderten hinsichtlich deren Ausbildungserfolg und Arbeitsmarktstatus wurden auf der Ebene der Auszubildenden beantwortet. Hier wurde bereits eine erste kausale Analyse durchgeführt. Auf der Ebene der Auszubildenden wurde ein sogenannter Matching-Ansatz angewandt, bei dem der Ausbildungserfolg von Geförderten und vergleichbaren Nichtgefördderten analysiert werden. Da die administrativen Daten bei der speziellen Zielgruppe vergleichsweise wenig persönliche Merkmale enthalten – es fehlen beispielsweise Informationen zum Zeitraum vor dem Ausbildungsbeginn –, basiert diese Kausalanalyse auf den Befragungsdaten.

### *Datenerhebung*

Die Schaffung einer geeigneten Datengrundlage bildet die Basis für die quantitativen Analysen. Die Bietergemeinschaft hat mit der Erschließung von Datenquellen begonnen. Das Datenkonzept wurde weitestgehend umgesetzt und mit der Bundesagentur für Arbeit wurden entsprechende Datennutzungsverträge geschlossen. Die Adressdaten einer Stichprobe von Geförderten und einer Vergleichsstichprobe von Nichtgefördderten wurden für die telefonische Befragung aufbereitet. Die Bietergemeinschaft hat aufbauend auf Ergebnissen aus der Exploration Fragebögen für die Befragung von Betrieben und Personen entworfen. Es wurden je 1 000 Betriebe, für die im Jahr 2008 ein Antrag für den Ausbildungsbonus bewilligt wurde und Betriebe, für die kein bewilligter Antrag vorlag, telefonisch befragt. Außerdem wurden 800 geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber, für die im Jahr 2008 ein bewilligter Antrag für den Ausbildungsbonus vorlag, telefonisch befragt, sowie 3 200 Altbewerberinnen und Altbewerber einer geeigneten Vergleichsgruppe.

## **2.3.3 Ausblick**

Die folgenden Untersuchungsschritte sind für die abschließende Bewertung des Ausbildungsbonus erforderlich und sind bis zum Ende der Begleitforschung im Jahr 2013 in Bearbeitung.

### *Implementationsanalyse*

Vorgesehen ist die Durchführung einer zweiten Welle von teilstandardisierten Interviews in den ausgewählten Fallstudienregionen (Panelerhebung). Alternativ könnte die Anzahl der Interviews in den Fallstudienregionen auch deutlich reduziert werden und durch Interviews mit relevanten Akteuren in den Länderministerien ersetzt werden. Dies könnte sinnvoll sein, da die bisherigen Ergebnisse darauf hindeuten, dass die Existenz alternativer Ländermaßnahmen erheblichen Einfluss auf die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus hat. Die endgültige Planung für den weiteren Verlauf der Implementationsstudien wird in Absprache mit dem BMAS entwickelt.

### *Quantitative Analyse*

Auf Grundlage einer erweiterten Datenbasis wird überprüft, ob die Ergebnisse des Zwischenberichts robust sind. Die Frage nach der Wirkung des Ausbildungsbonus auf die Wahrscheinlichkeit einen Ausbildungsplatz zu finden, lässt sich nur auf der Ebene der Betriebe beantworten, denn auf der Ebene der Förderungsfähigen fehlt eine geeignete Kontrollgruppe. Die Entwicklung der Ausbildungsplätze in Betrieben, die den Ausbildungsbonus beanspruchen, wird mit der Entwicklung in Betrieben, die die Maßnahme quasi zufällig nicht in Anspruch nehmen, verglichen. Da der Ausbildungsbonus prinzipiell allen Betrieben offensteht, sollen für die Wirkungsmessung exogene, quasi-zufällige Variationen in den regionalen Bedingungen als sogenannte statistische Instrumente herangezogen werden.

Auf der Ebene der Auszubildenden soll die Wirkungsanalyse stark erweitert werden. Hier wird auf Grundlage einer erweiterten Datenbasis eine kausale Evaluation von mittel- und längerfristigen Effekten des Ausbildungsbonus durchgeführt. Geplant ist unter anderem eine Analyse des erfolgreichen Abschlusses der betrieblichen Ausbildung und des Übergangs von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt.

### *Datenerhebung*

Generell ist eine Ausweitung der Datengrundlage durch die Einbeziehung von weiteren Kohorten von Förderungsfähigen und Betrieben erforderlich, um die statistische Zuverlässigkeit der Analysen zu erhöhen.

Um die Entwicklung der Maßnahme und der durch die Maßnahme geförderten Betriebe über die Zeit zu erfassen, müssen diese wiederholt befragt werden. Auf der Ebene der Auszubildenden werden Förderungsfähige insbesondere nach ihrem Ausbildungsstatus und anschließenden Arbeitsmarkterfolg befragt. Um dynamische Prozesse zu erfassen, ist auch hier eine Wiederholungsbefragung vorgesehen. Im Verlauf der Datenerhebung werden aus Gründen der Datensparsamkeit nur in der ersten Runde gefundene statistische Zwillinge wiederbefragt.

Außerdem sollen die Daten aus der Betriebsbefragung um aggregierte Merkmale zu deren Beschäftigten und die Daten aus der Personenbefragung um aggregierte Merkmale

zu deren Betrieben ergänzt werden. Dies ermöglicht es, die Zusammenhänge zwischen Betriebs- und Personenmerkmalen in die Untersuchungen einzubeziehen.

### *Analyse der finanziellen Auswirkungen*

Zur Beantwortung der Kosten-Nutzen-Frage werden zunächst die genauen jährlichen Kosten ermittelt, die insgesamt durch den Einsatz des Ausbildungsbonus entstehen. In Kombination mit den Ergebnissen der Wirkungsanalyse ergibt sich aus dem Verhältnis von Kosten und zusätzlich geschaffener Stellen eine Kostengröße für jeden zusätzlichen Ausbildungsplatz. Aus den Ergebnissen der Deskription der qualitativen und quantitativen Analysen können gleichzeitig Aussagen sowohl zum Ausbildungserfolg als auch zur Vermittlungsquote in eine reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung getroffen werden.

Auf Basis dieser Werte wird die Netto-Kostenbelastung für die öffentlichen Haushalte berechnet. Dazu werden die Kosten auf Basis der Pro-Kopf-Zahlen mit der beobachteten Ausbildungsdauer verknüpft. Darauf folgt dann der Vergleich zu den fiskalischen Rückflüssen oder nicht anfallenden Ausgaben für SGB-II-Leistungen. Dies wird getrennt für die Haushalte des Bundes und der Sozialversicherung durchgeführt.

## **2.4 Daten und Datenschutz**

Eine umfassende Beurteilung der Maßnahmenwirkung kann nicht ohne detailliertes Hintergrundwissen über die Situation der geförderten Personen und Betriebe erfolgen. Für die umfassende und repräsentative Untersuchung ist deshalb eine geeignete Datenbasis unerlässlich. Da für Deutschland derzeit keine repräsentativen administrativen Daten zur Verfügung stehen, auf deren Grundlage die Auswirkungen des Ausbildungsbonus erforscht werden können, musste im Rahmen der Begleitforschung eine geeignete Datenbasis erstellt werden. Um den Aufwand dafür auf einem vertretbaren Niveau zu halten, wurde soweit möglich auf existierende amtliche Daten zurückgegriffen. Diese Informationen werden um telefonische Befragungen von Auszubildenden und Betrieben ergänzt.

Aufgrund des besonderen Untersuchungsgegenstandes müssen auch Daten zu Themenfeldern erhoben werden, die besonders sensibel sind. Bei der Erstellung des Datenkonzepts wurde deshalb besonders hoher Wert auf den Datenschutz gelegt. Die folgende Aufzählung illustriert beispielhaft einige Prinzipien, die der Wahrung des Datenschutzes dienen und die im Datenkonzept integriert sind.

Die Anonymisierung der verwendeten Forschungsdaten ist ein wesentlicher Bestandteil des Datenschutzes. Bei der Begleitforschung zum Ausbildungsbonus gibt es eine Reihe von Vorkehrungen, um die Anonymität der Daten zu bewahren. Beispielsweise ist durch die zufallsgesteuerte Stichprobenziehung bei niedrigem Ausschöpfungsgrad sichergestellt, dass aus einer bestimmten Kombination von Merkmalen in den Daten niemals auf eine einzelne Person Rückschluss gezogen werden kann. Auch

die räumliche und personelle Trennung von Datenerhebung und Datenauswertung trägt zur Wahrung des Datenschutzes bei. Die Kontaktdaten werden nur dem mit der Befragung betrauten Institut und nur für die Dauer der Befragungen zugänglich gemacht. Die Befragungsergebnisse werden anschließend ohne die Kontaktdaten ausgewertet. Aus dem Forschungsdatensatz kann somit nicht auf die befragten Personen geschlossen werden. Die Verknüpfung der Befragungsergebnisse mit amtlichen Daten kann nur über eine projektspezifische, interne Identifikationsnummer erfolgen, um sicherzustellen, dass der generierte Forschungsdatensatz zu keinem späteren Zeitpunkt mit anderen Daten verknüpft werden kann.

Die Teilnahme an den Befragungen erfolgte freiwillig. Auch während der Befragung gab es für die Befragten jederzeit die Möglichkeit, Fragen nicht zu beantworten oder das Interview ganz abubrechen. Durch die freiwillige Teilnahme ist sichergestellt, dass keine Daten zu Sachverhalten erhoben werden, zu denen die Befragten sich nicht äußern möchten.

Der Zugang zu den anonymisierten Forschungsdaten unterliegt strengen Kontrollen und Vorgaben. Beispielsweise dürfen die Daten nur auf den dafür vorgesehenen Rechnern in besonders gesicherten Räumlichkeiten gespeichert und ausgewertet werden. Der Zugang zu den Daten ist auf den engen Kreis der Projektmitarbeiter beschränkt und erfolgt passwortgeschützt über speziell eingerichtete Terminals. Nach Ablauf des Forschungsprojekts werden die Forschungsdaten bei der Bietergemeinschaft gelöscht.

Das Datenschutzkonzept, das für die Begleitforschung zum Ausbildungsbonus Anwendung findet, wurde zu Projektbeginn von Datenschutzexperten geprüft – unter anderem durch Datenschutzexperten aus der Wissenschaft sowie Datenschutzbeauftragte der Bundesagentur für Arbeit und des BMAS.

## 2.5 Aspekte des Gender Mainstreaming

Unter allen Auszubildenden der Bundesrepublik sind 47 Prozent weiblich und 53 Prozent männlich. Dies entspricht dem Geschlechterverhältnis in der Gruppe der gemeldeten Altbewerberinnen und Altbewerber. Diese unterscheiden sich unter dem Gesichtspunkt des Gender Mainstreaming also zunächst nicht von gewöhnlichen Auszubildenden.

Unter den durch den Ausbildungsbonus Geförderten liegt der Anteil der Frauen um 10 Prozentpunkte niedriger. Lediglich 37 Prozent der durch den Ausbildungsbonus Geförderten sind Frauen. Hier muss deshalb geprüft werden, warum die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus nicht geschlechterneutral erfolgt. Bei einer Untersuchung der Fördermerkmale von Männern und Frauen zeigt sich, dass der Anteil der Ermessensleistungen bei Frauen deutlich höher liegt als bei Männern.

Die Unterscheidung zwischen einer Pflichtleistung und einer Ermessensleistung richtet sich bei Altbewerberinnen und Altbewerbern vor allem nach deren höchstem allgemeinbildenden Schulabschluss. Betrachtet man nun die

geschlechterspezifische Aufteilung der Schulabschlüsse für Männer und Frauen, so sieht man, dass der Anteil der niedrigen Schulabschlüsse bei weiblichen Absolventen deutlich geringer ist als der bei männlichen Absolventen. Im Ausbildungsjahr 2007/2008 war der Anteil niedriger Abschlüsse (Hauptschule und niedriger) mit 22 Prozent bei den Frauen deutlich geringer als bei den Männern (34 Prozent).

Diese Punkte deuten darauf hin, dass der niedrigere Anteil von Frauen unter den Geförderten darauf zurückzuführen ist, dass Altbewerberinnen höhere Bildungsabschlüsse haben. Der größere Anteil an höheren Bildungsabschlüssen bei Frauen führt, im Zusammenhang mit den Regelungen zu Pflicht- und Ermessensleistungen, zu einer geringeren Anzahl von Anträgen, die bewilligt werden müssen. Dies führt entsprechend zu einem niedrigeren Anteil von Frauen unter den Geförderten.

Bei einer geschlechterspezifischen Untersuchung von Altbewerberinnen und Altbewerbern konnten keine weiteren Hinweise auf geschlechterspezifische Besonderheiten bei der Bewilligung des Ausbildungsbonus festgestellt werden.

Getrennte Analysen der kausalen Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf die Ausbildungsstabilität im Laufe des ersten Ausbildungsjahres zeigen, dass zwischen Frauen und Männern keine Unterschiede im Fördererfolg bestehen.

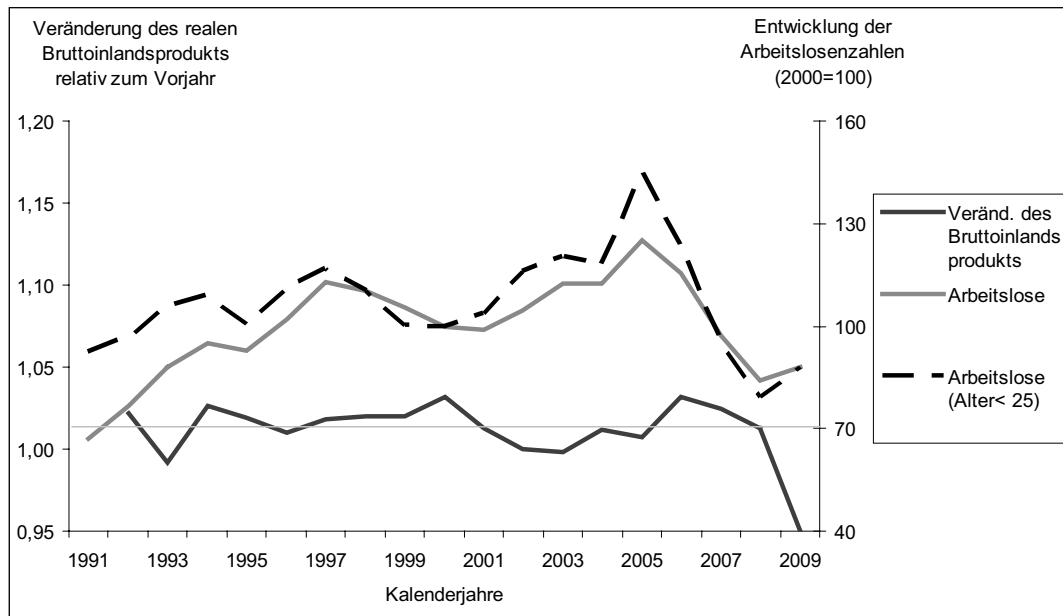
## 3 Gesamtwirtschaftliche und regionale Aspekte der Begleitforschung

### 3.1 Die Finanzkrise und der Ausbildungsmarkt

Der durch die Finanzkrise ausgelöste konjunkturelle Abschwung hat Verwerfungen auf dem Ausbildungsmarkt zur Folge und beeinflusst deshalb möglicherweise auch die Wirkung des Ausbildungsbonus. Im Folgenden wird daher kurz diskutiert, ob die Ergebnisse des Zwischenberichts durch die Finanzkrise beeinflusst werden.

Abbildung 1 veranschaulicht die Zusammenhänge zwischen der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und dem Ausbildungsmarkt. Die Veränderung des Bruttoinlandsprodukts dient hier als Maß für das Wirtschaftswachstum der Bundesrepublik. Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass Zeitabschnitte mit moderatem Wirtschaftswachstum von steigender Arbeitslosigkeit begleitet werden. Auch die Arbeitslosenzahlen für junge Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren weisen diesen Verlauf auf. Es scheint einen deutlichen Zusammenhang zwischen den Konjunkturdaten und dem Arbeitsmarkt zu geben. Der Zusammenhang zwischen der Konjunktur und dem Ausbildungsmarkt lässt sich anhand der gemeldeten Ausbildungsstellen veranschaulichen. Hier wird deutlich, dass die gemeldeten Ausbildungsstellen in Zeiten schwacher Konjunktur und somit hoher Arbeitslosigkeit besonders niedrig sind. Da die Finanzkrise einen starken Rückgang des Wirtschaftswachstums verursacht hat, liegt die Vermutung nahe, dass dies auch Auswirkungen auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt hat.

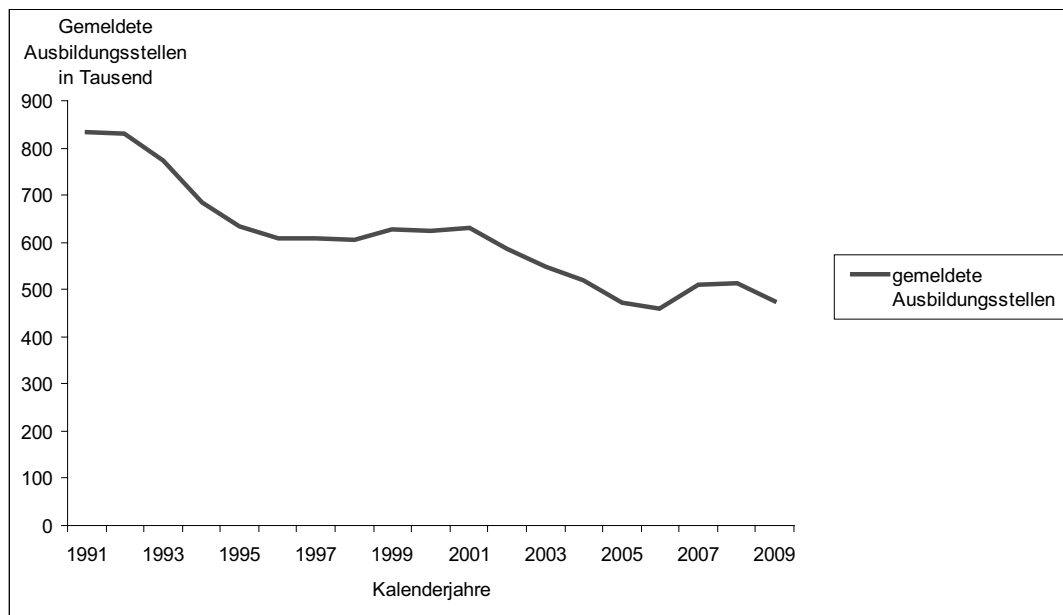
Abbildung 1

**Bruttoinlandsprodukt, Arbeitslosigkeit und Ausbildungsstellen**

Quellen: Bruttoinlandsprodukt, Arbeitslose, Arbeitslose unter 25 Jahren: Statistisches Bundesamt.

Hinweis: Zur Verbesserung der Lesbarkeit wurde bei einer Veränderung des Bruttoinlandsprodukts um 1,015 gegenüber dem Vorjahr eine Hilfslinie eingezeichnet. Dies entspricht 1,5 Prozent realem Wirtschaftswachstum.

Abbildung 2

**Entwicklung der gemeldeten Ausbildungsstellen**

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.



Der zeitliche Verlauf der Finanzkrise im Jahr 2008 und deren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt werden in Abbildung 3 dargestellt. Hier werden die Zeitreihen der Arbeitslosenzahlen und des Bruttoinlandsprodukts für den Zeitraum 2006 bis 2009 quartalsweise abgebildet. Die konjunkturelle Entwicklung, gemessen an der Entwicklung des Bruttoinlandsprodukts, und die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen unterliegen im Jahresverlauf saisonalen Schwankungen. Um den Einfluss der Wirtschaftskrise möglichst klar hervorzuheben, werden nur saisonbereinigte Zeitreihen verwendet.

Abbildung 3 zeigt den Einbruch des Bruttoinlandsprodukts für das vierte Quartal 2008 und eine anschließende leichte Erholung im ersten Halbjahr 2009. Die Arbeitslosenzahlen bleiben dagegen vergleichsweise stabil. Zwar kam es zu einem leichten Anstieg der Arbeitslosenzahlen im Verlauf des ersten Halbjahres 2009. Im Durchschnitt lagen die Arbeitslosenzahlen jedoch nicht über dem Niveau von Anfang 2009, also vor dem Beginn der Finanzkrise. Es sollte jedoch beachtet werden, dass die starke Nutzung der Kurzarbeit einen Anstieg der Arbeitslosigkeit vermindert hat. Außerdem wirkt sich der durch die Finanzkrise verursachte konjunkturelle Einbruch auf verschiedene Wirtschaftszweige sehr unterschiedlich aus. In der weiteren Begleitforschung, die sich auf die Zeit nach 2008 bezieht, sollte den Wirtschaftszweigen der geförderten Betriebe und ihrer Vergleichsgruppe besondere Beachtung geschenkt werden.

Es ist anzunehmen, dass im Einführungsjahr des Ausbildungsbonus 2008 das Einstellungsverhalten der Betriebe

kaum von der Wirtschaftskrise beeinflusst wurde. Diese Annahme beruht auf der Beobachtung, dass die Wirtschaft erst im letzten Quartal des Jahres eingebrochen ist. Da sich die Ergebnisse des vorliegenden Zwischenberichts auf das Jahr 2008 beziehen, kann hier auf eine gesonderte Untersuchung der Auswirkungen der Finanzkrise verzichtet werden.

Es ist also kein starker Einfluss der Finanzkrise auf die Ergebnisse des vorliegenden Zwischenberichts zu erwarten. Die geplanten Untersuchungsschritte, die sich auf den Zeitraum nach 2008 beziehen, bedürfen jedoch einer tiefer gehenden Untersuchung des Einflusses der Finanzkrise auf die Wirkungsweise des Ausbildungsbonus.

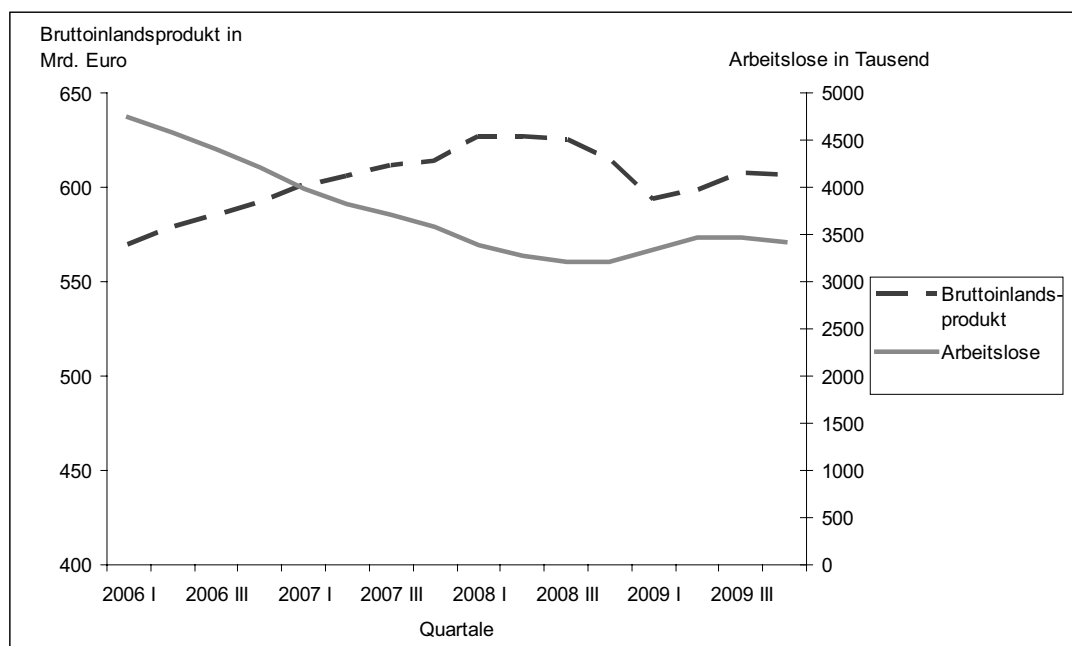
### 3.2 Entwicklung der Altbewerberzahlen und ihre Determinanten

Die Zahl der gemeldeten Altbewerberinnen und Altbewerber ist vom Beginn der neunziger Jahre bis zum Ausbildungsjahr 2006/2007 stark angestiegen. Lediglich um die Jahrtausendwende kam es zu einem leichten Rückgang. Abbildung 4 zeigt, dass die Zahlen im Ausbildungsjahr 2006/2007 mit 384 967 Altbewerberinnen und Altbewerbern einen Höchststand erreichten. In den Ausbildungsjahren 2006/2007 und 2008/2009 kam es zu einem starken Rückgang um etwa 140 000. Der folgende Abschnitt geht kurz auf die Ursachen dieser Entwicklungen ein.

Stellt man dem Rückgang der Altbewerberzahlen die 18 800 bewilligten Anträge auf Förderung durch den

Abbildung 3

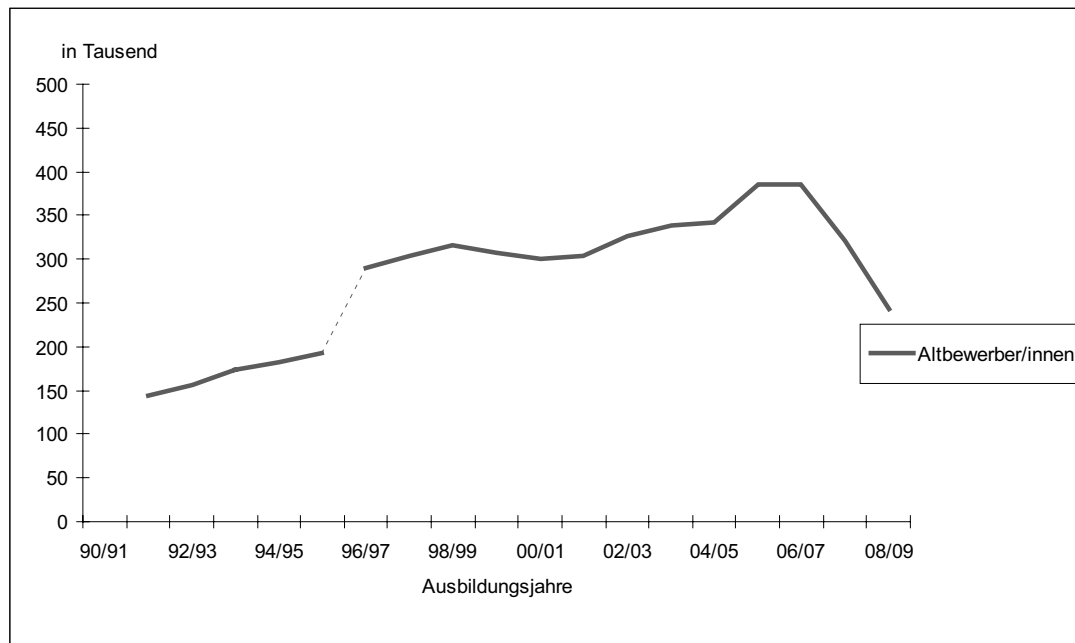
#### Bruttoinlandsprodukt und Arbeitslosigkeit 2006 bis 2009



Quellen: 1. Quartal 2006 bis 4. Quartal 2009. Saisonbereinigte Arbeitslosenzahlen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Saisonbereinigtes Bruttoinlandsprodukt: Statistisches Bundesamt.

Abbildung 4

## Entwicklung der Altbewerberzahlen



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009; Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Hinweis: Altbewerber/innen ab 1996/1997 auf Bundesebene; zuvor nur alte Bundesländer inklusive West-Berlin.

Ausbildungsbonus gegenüber, die bis zum Ende des Ausbildungsjahres 2008/2009 bewilligt wurden, so zeigt sich, dass der Ausbildungsbonus einen Rückgang in diesem Ausmaß nicht erklären kann.

Zum Verständnis der gesamtwirtschaftlichen Faktoren, die hinter diesen Entwicklungen stehen, wird der Ausbildungsstellenmarkt nun näher beleuchtet. Abbildung 5 bietet einen Überblick über die Entwicklung wichtiger Kennzahlen zum Ausbildungsstellenmarkt im Zeitverlauf. Die Abbildung enthält Zeitreihen der gemeldeten Ausbildungsstellen, der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber sowie der Arbeitslosenzahlen. Bei den Zeitreihen der Bundesagentur für Arbeit handelt es sich um die *gemeldeten* Fälle, die nur einen Teil aller Bewerberinnen und Bewerber sowie der angebotenen Stellen umfassen. Die kurzfristigen qualitativen Veränderungen dieser Zeitreihen dürften weitgehend mit der Entwicklung der Grundgesamtheit aller Bewerberinnen und Bewerber beziehungsweise Stellen in der Bundesrepublik übereinstimmen.

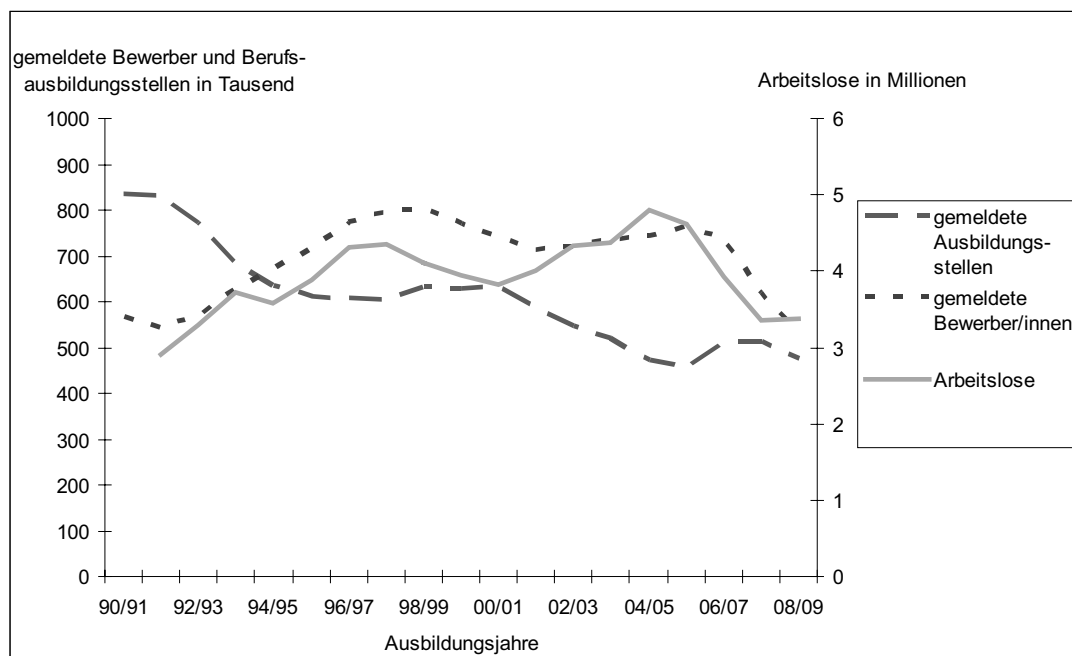
Wie Abbildung 5 zeigt, weichen die gemeldeten Ausbildungsstellen und die gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber insbesondere gegen Ende der neunziger Jahre und um das Jahr 2005 voneinander ab. In diesen Zeiträumen ist auch die Zahl der Altbewerberinnen und Altbewerber angestiegen. Geht man dieser Entwicklung auf den Grund, so zeigt sich der Zusammenhang zu gesamtwirtschaftlichen Indikatoren, insbesondere zur Entwicklung der Arbeitslosigkeit. Abbildung 5 veranschaulicht diesen

Zusammenhang. Die Entwicklung der gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber hat einen ähnlichen Verlauf wie die Arbeitslosenzahlen. Exakt umgekehrt ist der Zusammenhang zu den gemeldeten Ausbildungsstellen; diese entwickeln sich spiegelbildlich zu den Arbeitslosenzahlen.

Eine bedeutende Größe auf dem Ausbildungsstellenmarkt stellen auch die Schulabgängerinnen und Schulabgänger dar, die sich potentiell um einen Ausbildungsplatz bewerben. Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes gibt es in der Bundesrepublik jährlich etwa 900 000 Schulabgängerinnen und Schulabgänger. Abbildung 6 veranschaulicht die Entwicklung der Schulabgängerzahlen. Auch hier ist vom Ausbildungsjahr 2006/2007 zum Jahr 2007/2008 ein Rückgang um 34 032 zu beobachten.

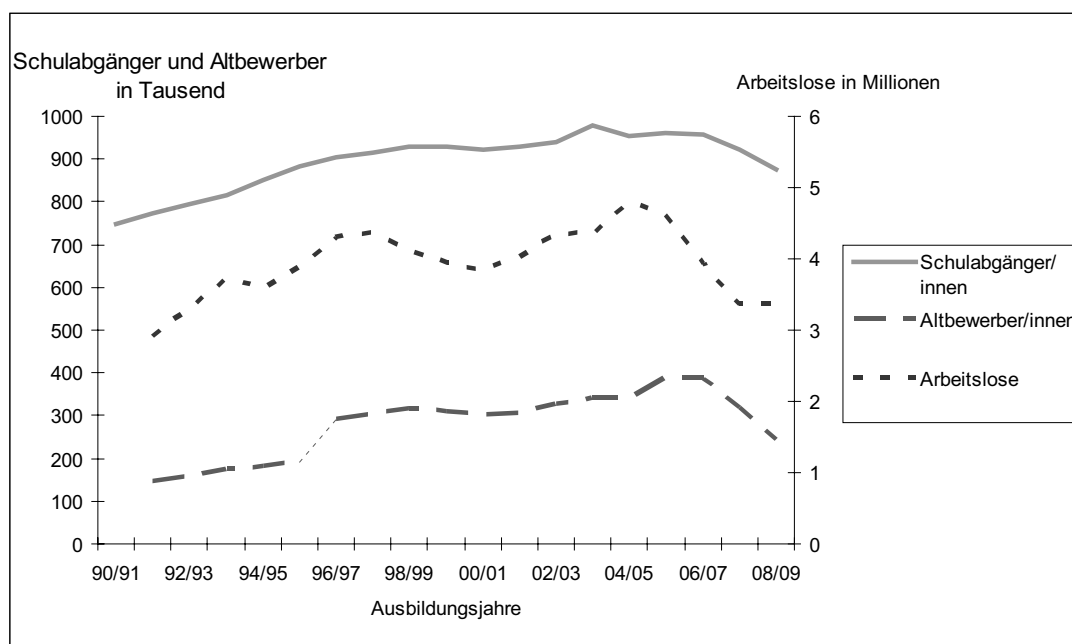
Stellt man die Arbeitslosen- und Schulabgängerzahlen den Altbewerberzahlen gegenüber, so lässt sich erkennen, dass Veränderungen der Schulabgänger- und insbesondere der Arbeitslosenzahlen sich erst verzögert in den Altbewerberzahlen niederschlagen. Da es sich bei Altbewerbern um Bewerberinnen und Bewerber handelt, die sich bereits in früheren Jahren erfolglos um einen Ausbildungsstelle beworben haben, entspricht dieses Ergebnis den Erwartungen. Hohe Arbeitslosenzahlen und eine hohe Zahl von Schulabgängerinnen und Schulabgängern scheinen die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu verringern.

Abbildung 5

**Gemeldete Berufsausbildungsstellen, gemeldete Bewerberinnen und Bewerber sowie Arbeitslose**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt in Zahlen, Ausbildungsstellenmarkt, Bewerber und Berufsausbildungsstellen (2002, 2009); Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf; eigene Berechnungen.

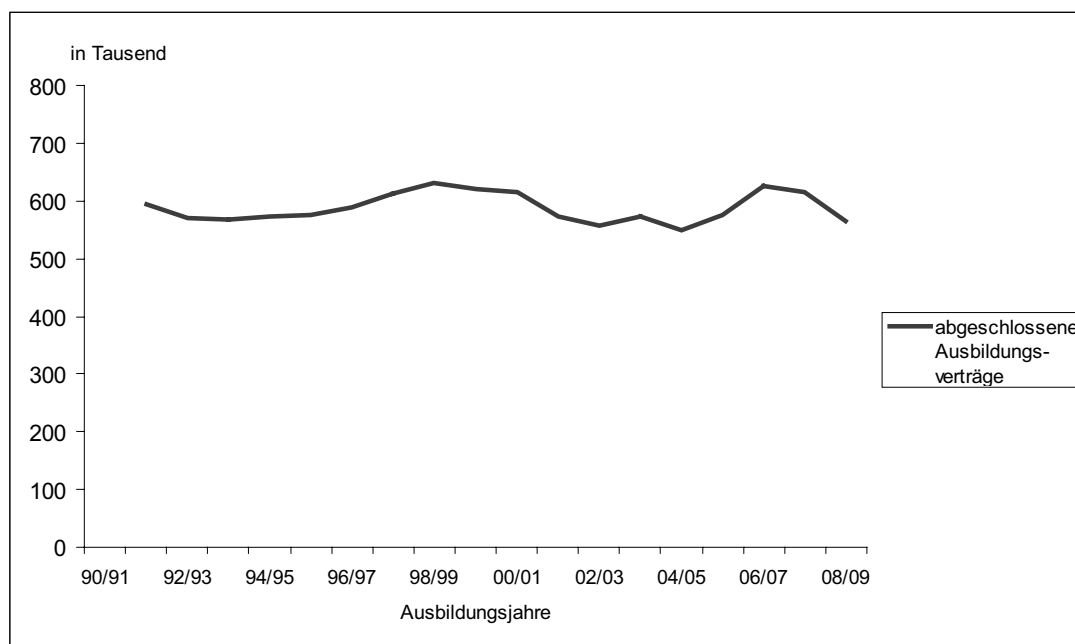
Abbildung 6

**Entwicklung der Altbewerber-, Arbeitslosen- und Schulabgängerzahlen**

Quelle: Schulabgänger/innen (alle Schulabschlüsse): Statistisches Bundesamt; Altbewerber/innen: Bundesinstitut für Berufsbildung, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Statistik der Bundesagentur für Arbeit; Arbeitslose: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitslosigkeit im Zeitverlauf; eigene Berechnungen; Schulabgänger/innen für 2008/2009: Projektion des Bundesinstitut für Berufsbildung, Deters/Ulmer/Ulrich (2008).

Hinweis: Altbewerber/innen ab 1996/1997 auf Bundesebene; zuvor nur alte Bundesländer inklusive West-Berlin.

Abbildung 7

**Abgeschlossene Ausbildungsverträge**

Quelle: Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009, Bundesinstitut für Berufsbildung.

Die in Abbildung 7 dargestellte Entwicklung der abgeschlossenen Ausbildungsverträge rundet die Darstellung der gesamtwirtschaftlichen Determinanten der Altbewerberzahlen ab. Hier zeigt sich deutlich, dass sich Veränderungen in den konjunkturellen Rahmenbedingungen, bei Stellenangeboten und bei Bewerberzahlen nur in geringem Maße auf die Zahl abgeschlossener Ausbildungsverträge niederschlägt. Die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge verändert sich zwar im Konjunkturverlauf. Die Zahlen bewegen sich jedoch immer um die Marke von 600 000 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen.

Es besteht also ein deutlicher Zusammenhang zwischen den gesamtwirtschaftlichen Einflussfaktoren und der Entwicklung der Altbewerberzahlen. Der starke Rückgang der Altbewerberzahlen in den Ausbildungsjahren 2007/2008 und 2008/2009 kann vor allem auf die gute konjunkturelle Lage, den damit verbundenen Rückgang der Arbeitslosenzahlen und auf den Rückgang der Schulabgängerzahlen zurückgeführt werden. Ob und wie stark der Einfluss des Ausbildungsbonus auf die Altbewerberzahlen ist, lässt sich aus diesen Betrachtungen jedoch nicht ableiten.

### 3.3 Regionale Ausprägung des Ausbildungsbonus

Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland ist durch ausgeprägte regionale Unterschiede gekennzeichnet. Im Folgenden wird deshalb kurz

auf regionale Aspekte eingegangen. Die Darstellung bezieht sich ausschließlich auf die Situation von Altbewerberinnen und Altbewerbern sowie auf den Ausbildungsbonus.

Die Bestände an gemeldeten Altbewerberinnen und Altbewerbern in den Bundesländern unterscheiden sich erheblich voneinander. Tabelle 1 verdeutlicht die regionalen Unterschiede. Insbesondere bevölkerungsreiche Bundesländer weisen deutlich mehr Altbewerberinnen und Altbewerber auf. Erwartungsgemäß ist der Altbewerberbestand in bevölkerungsarmen Bundesländern niedriger.

Auch die Anzahl der bewilligten Anträge auf Ausbildungsbonus hängt stark von der Größe und Bevölkerungszahl des jeweiligen Bundeslandes ab. Berücksichtigt werden hierbei nur Anträge, die noch im Kalenderjahr 2008 bewilligt wurden. Auch die Befragungen der Kapitel 5 und 6 beziehen sich auf diese Anträge. Auffällig ist die hohe Zahl an bewilligten Anträgen in den südlichen und westlichen Bundesländern, mit der Ausnahme des Saarlandes.

Setzt man die Anzahl der gemeldeten Altbewerberinnen und Altbewerber mit der Gesamtheit aller gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen ins Verhältnis, so ermöglicht dies einen Eindruck von der Bedeutung der Altbewerberzahlen. Abbildung 8 verdeutlicht die regionalen Unterschiede des Anteils der gemeldeten Altbewerberinnen und Altbewerber an allen Bewerberinnen und Bewerbern für Berufsausbildungsplätze im

Tabelle 1

**Anzahl bewilligter Anträge auf Ausbildungsbonus bis Ende 2008**

<b>Bundesland</b>	<b>Bestand an gemeldeten Altbewerbern im Ausbildungsjahr 2007/2008</b>	<b>Anzahl an bewilligten Anträgen auf Ausbildungsbonus</b>
Baden-Württemberg	32.552	1.462
Bayern	39.936	2.009
Berlin	19.520	263
Brandenburg	12.167	249
Bremen	3.146	116
Hamburg	5.490	51
Hessen	22.919	121
Mecklenburg-Vorpommern	8.772	219
Niedersachsen	31.441	1.862
Nordrhein-Westfalen	76.833	3.287
Rheinland-Pfalz	16.707	1.036
Saarland	3.873	216
Sachsen	17.872	562
Sachsen-Anhalt	10.155	351
Schleswig-Holstein	9.661	384
Thüringen	9.234	196

Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Altbewerber: seit Beginn des jeweiligen Berichtsjahres gemeldete Bewerber/innen für Berufsausbildungsstellen nach Schulentlassjahren und Ländern. Bewerber/innen im Berichtsjahr 2007/2008, bei denen das Schulentlassjahr vor dem derzeitigen Jahr liegt; Anzahl aller bewilligten Anträge auf Ausbildungsbonus bis Ende 2009.

jeweiligen Bundesland. Besonders auffällig sind die hohen Anteile an Altbewerberinnen und Altbewerbern in den Stadtstaaten. Außerdem wird deutlich, dass der Anteil der Altbewerberinnen und Altbewerber in allen Bundesländern, mit jeweils über 40 Prozent, relativ hoch ist.

Abbildung 9 zeigt das Verhältnis von bewilligten Anträgen zu den Altbewerberzahlen in den einzelnen Bundesländern. Je höher dieses Verhältnis ist, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit für eine Altbewerberin oder einen Altbewerber, in einer Ausbildung durch den Ausbildungsbonus gefördert zu werden.

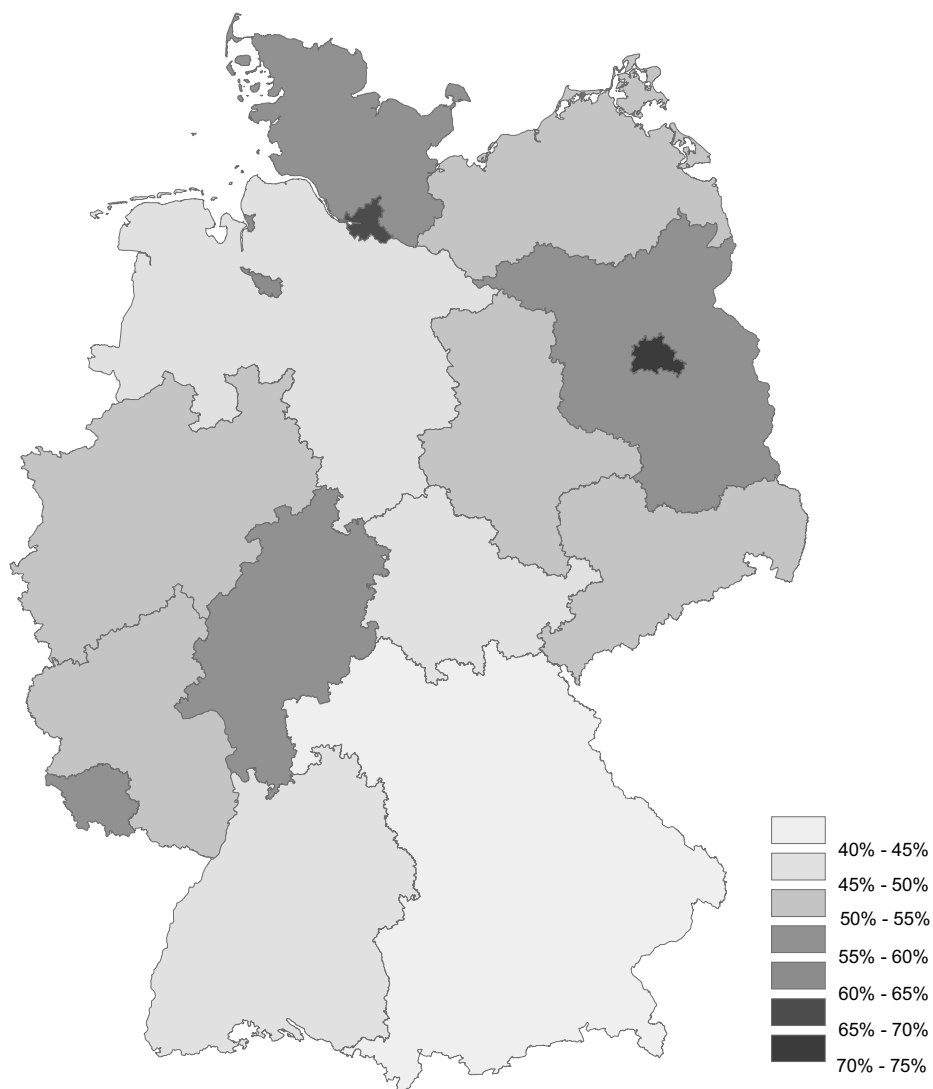
Hier zeigt sich, dass das Verhältnis von bewilligten Anträgen zum Bestand der Altbewerberinnen und Altbewerber in den alten Bundesländern deutlich höher ist als in den neuen Bundesländern. Ausnahmen bilden dabei Hessen und Hamburg. In diesen Bundesländern ist das Verhältnis

im bundesweiten Vergleich besonders niedrig. Es gibt Hinweise darauf, dass sich die regionalen Unterschiede bei der Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus vor allem durch die vorhandenen alternativen Fördermöglichkeiten erklären. Beispielsweise gibt es in Hessen, Hamburg und Berlin großzügige Förderprogramme oder Initiativen, die benachteiligten Jugendlichen Ausbildungsstellen vermitteln.

Außerdem ist auffällig, dass die relative Inanspruchnahme in den neuen Bundesländer sehr gering ist. Hierfür gibt es zwei Erklärungsansätze. Zum einen können solche Unterschiede durch das Vorliegen des „Ausbildungsplatzprogramms Ost“ bewirkt werden. Zum anderen gibt es in den neuen Bundesländern im Rahmen des Europäischen Sozialfonds großzügig ausgestattete Programme für Ausbildungsplatzsuchende. Die Implementationsanalyse in Kapitel 4 geht auf regionale Unterschiede hinsichtlich alternativer Förderprogramme ein.

Abbildung 8

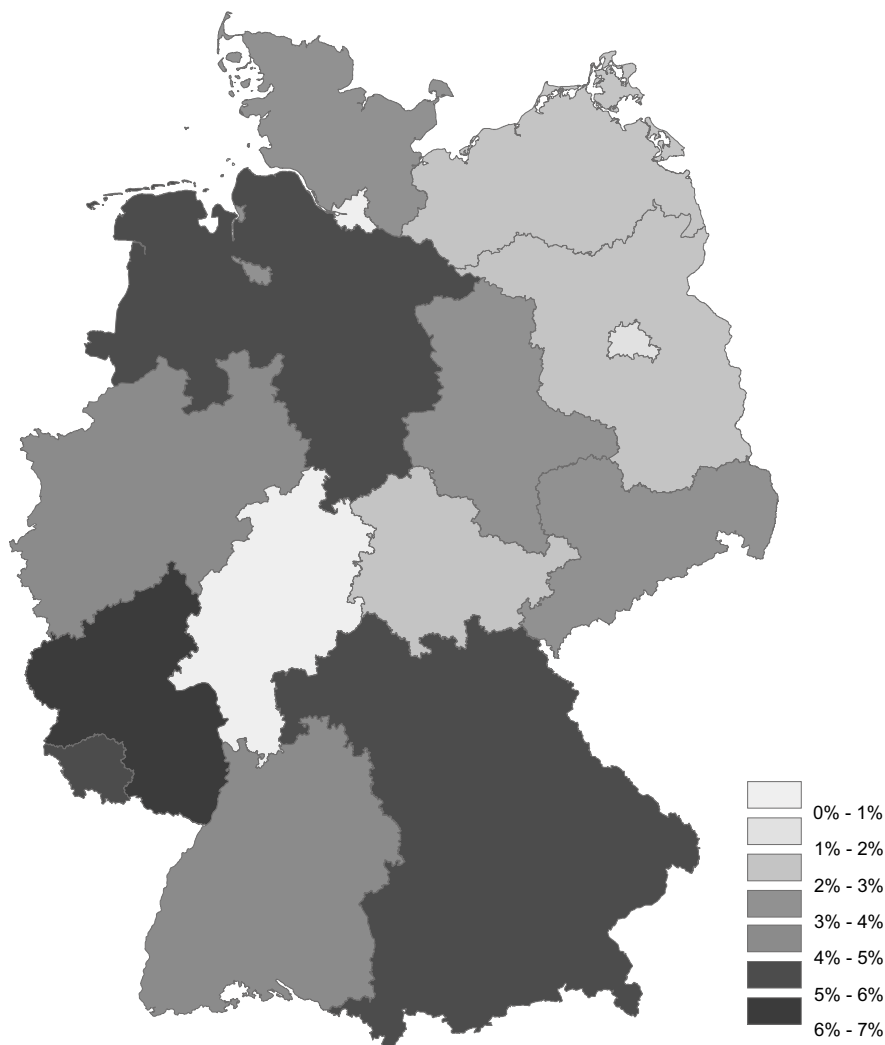
**Anteil der gemeldeten Altbewerberinnen und Altbewerber an der Gesamtheit aller gemeldeten Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen im Ausbildungsjahr 2007/2008**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Seit Beginn des jeweiligen Berichtsjahres gemeldete Bewerber für Berufsausbildungsstellen nach Schulentlassjahren und Ländern.

Abbildung 9

**Verhältnis von bewilligten Anträgen auf Ausbildungsbonus bis Ende 2008 zum Bestand an gemeldeten Altbewerber/innen im Berichtsjahr 2007/2008**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Statistik, Seit Beginn des jeweiligen Berichtsjahres gemeldete Bewerber/innen für Berufsausbildungsstellen nach Schulentlassjahren und Ländern.

#### 4 Ergebnisse der Implementationsanalyse

Die Implementationsanalyse untersucht, wie der Ausbildungsbonus von den handelnden Akteuren umgesetzt wird. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse können in mehrfacher Hinsicht nützlich sein. Zum einen können sie die Wirkungsanalyse ergänzen, um, dieser vorgelagert, entscheidende Einflussfaktoren zu identifizieren und Hypothesen zu generieren. Zum anderen werden sie nachträglich zur Erklärung der Befunde herangezogen. Darüber hinaus kann eine Untersuchung der Umsetzungsprozesse Verbesserungspotential aufzeigen und Hinweise darauf geben, inwieweit das Konzept der Zielsetzung und der tatsächlichen Bedarfslage angemessen ist.

Quantitative Basis sind dabei Interviews in 16 Agenturbezirken, die sich auf alle 16 Bundesländer verteilen. Die Auswahl der Agenturbezirke berücksichtigte die Regionaltypisierung des IAB (Abdeckung aller 13 Vergleichstypen; vergleiche Dauth u. a., 2008), die Organisation der Grundsicherung (Einbeziehung von 13 ARGEn und drei zugelassenen kommunalen Trägern) sowie die Organisation der Ausbildungsstellenvermittlung an der Schnittstelle SGB II – SGB III (jeweils acht Grundsicherungsstellen, die die Ausbildungsstellenvermittlung selber wahrnehmen, beziehungsweise diese an die Agentur für Arbeit übertragen haben). Auf Basis dieser Kriterien ist letztendlich die in Tabelle 2 dargestellte Auswahl zustande gekommen.

Tabelle 2

**Auswahl der Standorte für die Implementationsanalyse**

<b>Land</b>	<b>Regional- typ</b>	<b>Arbeitsagentur- bezirk</b>	<b>Grundsicherungsstelle</b>	<b>Ausbildungs- vermittlung durch</b>
Baden-Württemberg	I a	Stuttgart	JobCenter Stuttgart (ARGE)	AA
Bayern	IV c	Deggendorf	ARGE SGB II Deggendorf	AA
Berlin	II b	Berlin Mitte	JobCenter Berlin Mitte (ARGE)	ARGE
Bremen	II c	Bremen	BAGIS (ARGE)	ARGE
Hamburg	II a	Hamburg	Hamburger Arbeitsgemein- schaft SGB II (ARGE)	AA
Mecklenburg-Vorpommern	V c	Neubrandenburg	ARGE Demmin	ARGE
Nordrhein-Westfalen	I b	Herford	ARGE Herford	ARGE
Rheinland-Pfalz	IV b	Trier	ARGE Stadt Trier	AA
Saarland	III a	Saarland	ARGE Neunkirchen	ARGE
Sachsen	V b	Zwickau	ARGE Zwickauer Land	AA
Sachsen-Anhalt	V a	Magdeburg	Jobcenter ARGE Magde- burg GmbH	AA
Schleswig-Holstein	III b	Kiel	Jobcenter Kiel (ARGE)	AA
Thüringen	V a	Gotha	ARGE Grundsicherung für Arbeitsuchende Gotha	AA
Brandenburg	V b	Neuruppin	Landkreis Oberhavel (zkT)	zkT
Hessen	IV a	Marburg	KreisJobCenter Marburg- Biedenkopf (zkT)	zkT
Niedersachsen	III a	Verden	LK Verden (zkT)	zkT

In jedem der 16 Agenturbezirke wurden teilstrukturierte Interviews mit jeweils einer Teamleiterin oder einem Teamleiter des Arbeitgeberservice, einer Vermittlerin oder einem Vermittler des Arbeitgeberservice, einer Berufsberaterin oder einem Berufsberater, einer bewerberorientierten Fachkraft in der Grundsicherungsstelle, jeweils einer Vertreterin oder einem Vertreter der IHK und der HWK (in der Regel Ausbildungsberaterinnen oder -berater) sowie mit Betrieben und Auszubildenden geführt. Auf Seiten der Betriebe konnten hierbei 40 Interviews realisiert werden. Die Auswahl der Betriebe in den jeweiligen Bezirken erfolgte durch die Agenturen für Arbeit nach Vorgaben der Evaluatoren (Berücksichtigung unterschiedlicher Ausbildungsberufe, Berücksichtigung unterschiedlicher Betriebsgrößen). Dabei konnten diese Vorgaben nur begrenzt eingehalten werden. Somit ist zu vermuten, dass diese Auswahl nicht repräsentativ ist.

Tabelle 3

**Struktur der befragten Betriebe**

	<b>Anzahl</b>
<b>Betriebsgröße</b>	
< 10	15
10-49	17
50-249	6
> 250	2
Davon Erstausbildende	6
Betriebe, die noch nie Förderung für Aus- bildung erhalten haben	14



Berufsschulpflichten, Krankheiten, Verweigerungen oder Betriebswechsel erschwerten die Organisation der Interviews mit den Auszubildenden. Letztlich konnten 27 Interviews mit durch den Ausbildungsbonus geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern realisiert werden.

#### 4.1 Umsetzungsprozesse

Die entscheidenden Schritte in der Umsetzung des Ausbildungsbonus sind die Informationswege über die Maßnahme, die Vermittlungsprozesse zwischen gefördertem Betrieb und förderungsfähigem Auszubildenden, die Antragsstellung und der darauf folgende Bewilligungsprozess.

Über alle 16 Fallstudien hinweg kristallisiert sich ein Prozess als die überwiegende Form der Inanspruchnahme heraus. Hierbei trifft der Betrieb zunächst die Bewerberauswahl für ein zu besetzendes Ausbildungsverhältnis. Dann wird eine Anfrage nach möglicher Förderung bei Kammern oder Arbeitgeberservice gestellt. Diese informieren zum Ausbildungsbonus. Anschließend folgt die Entscheidung zur Antragstellung, die im Ergebnis zu einer Bewilligung der Förderung führt (vergleiche Abbildung 10 weiter hinten). In 15 von 16 untersuchten Regionen geben die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit an, dass den meisten aller bewilligten Förderfälle eine Anfrage des Arbeitgebers für eine bereits ausgewählte Bewerberin oder einen Bewerber vorausging. Den gleichen Befund liefert die Auswertung der Betriebsinterviews.

Neben dieser Variante findet sich in den Fallstudien auch Evidenz für eine aktive Platzierung der Jugendlichen unter Hinweis auf ihre Förderungsfähigkeit durch die Agenturen für Arbeit und/oder die Grundsicherungsstellen, sowie für einen aktiven Einsatz der Maßnahme durch die Ausbildungsplatzsuchenden selbst. Der Umsetzungsprozess des Ausbildungsbonus kann an den Schnittstellen Information, Auswahl von Bewerberinnen oder Bewerbern und Betrieb sowie Antragsstellung variieren, weshalb auf die jeweiligen Aspekte im Folgenden gesondert eingegangen wird.

##### 4.1.1 Informationsprozesse

Wie bereits erläutert, geht die Initiative zur Beantragung des Ausbildungsbonus überwiegend von den ausbildenden Betrieben aus, die diesen für eine bereits ausgewählte Bewerberin oder einen Bewerber beantragen. Im Hinblick auf die Informationsprozesse wirft dies zwei Fragen auf. Zum einen, woher die Betriebe Kenntnis vom Ausbildungsbonus oder zumindest der Möglichkeit der Förderung betrieblicher Ausbildung im Allgemeinen haben, und zum anderen, an wen sie sich wenden, um weitere Informationen zu ihrem konkreten Fall zu erhalten.

Die Information über den Ausbildungsbonus für Betriebe erfolgt in der Regel über die Agenturen für Arbeit und die Kammern. Für den Ausbildungsbonus wurde überwiegend in der Einführungsphase spezifisch geworben. In dieser Phase fand die Maßnahme auch Niederschlag in den Medien, vor allem in der lokalen Presse. Zum Zeit-

punkt unserer Befragungen im ersten Quartal 2010 wurde für den Ausbildungsbonus meist nur noch im Kontext betrieblicher Förderanfragen geworben.

Die üblichen Kanäle, die die Agenturen für Arbeit zur Informationsweitergabe nutzen, sind Newsletter und der Online-Auftritt der Bundesagentur für Arbeit. Das Informationsmaterial, auf welches dabei zurückgegriffen wird, besteht im Wesentlichen aus den von der BA-Zentrale erstellten Flyern und Broschüren. Auf eine spezielle Aufbereitung der Informationen wurde – bis auf wenige Ausnahmefälle – verzichtet. Die Kammern informieren auf ähnlichen Wegen. Besondere Bedeutung haben dabei Mitgliederzeitschriften und Online-Auftritte. Zudem verbreiten auch sie Flyer und Broschüren; teilweise wurden die Informationen für diese eigens aufbereitet, teilweise wird ebenfalls auf das Material der Bundesagentur für Arbeit zurückgegriffen.

Zur direkten Ansprache von Arbeitgebern nutzen der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit und die Kammern vor allem ihre Aktivitäten zur Akquisition von Ausbildungsplätzen. In diesem Rahmen werden die Betriebe über Fördermöglichkeiten zur Qualifizierung und Ausbildung von Jugendlichen informiert, unter die auch der Ausbildungsbonus fällt. Für das Handwerk spielen in diesem Zusammenhang darüber hinaus die Innungen und Kreishandwerkerschaften eine wichtige Rolle, da sie alleine aufgrund der lokalen Nähe einen direkteren Draht zu den Betrieben haben, als die eher zentralen Institutionen der Kammern.

Bei einem Vergleich von Kammern und Agenturen für Arbeit zeigt sich, dass die Kammern tendenziell passiver und vorsichtiger über die Maßnahme informieren als die Agenturen für Arbeit. Etwa zwei Drittel der befragten Agenturen für Arbeit geben an, die Maßnahme aktiv zu bewerben. Diejenigen, die sich gegen eine solche Informationspolitik aussprechen, begründen dies vor allem mit den kompliziert gestalteten Fördervoraussetzungen, die eher in einem intensiven Beratungsgespräch erläutert als nur in einem kurzen Hinweis erwähnt werden sollten. Ein Beratungsgespräch finde jedoch vor allem im Bedarfsfall und auf entsprechende Anfragen hin statt.

Bei den Kammern wird in knapp der Hälfte aller Fälle von einer aktiven Bewerbung abgesehen. Neben dem oben genannten Grund wird hier auch argumentiert, die Fördervoraussetzungen seien nicht nur schwer zu verstehen, sondern auch schwer zu erfüllen, weshalb keine falschen Hoffnungen geweckt werden sollten. Eine Kammervertreterin äußerte diesbezüglich:

*„Durch Werbung und Presseberichterstattung über den Ausbildungsbonus wurden bei den Unternehmen teilweise hohe Erwartungen geweckt. Als auf den zweiten Blick dann klar wurde, mit welchen Voraussetzungen dies alles verbunden ist, stellte sich das für viele als heiße Luft heraus.“*

In zwei Fällen werden spezifisch erstausbildende Betriebe aktiv informiert, da diese das Kriterium der Zusätzlichkeit automatisch erfüllen. Neben diesen, im Ausbildungsbonus selbst begründeten Bedenken steht teilweise

auch eine generelle Ablehnung staatlicher Subventionierung betrieblicher Ausbildung hinter einer defensiven Informationspolitik. Diese kann sich auch, wie in Hessen und Berlin, durch die Existenz eines Landesprogramms zur Ausbildungsförderung begründen. In die Umsetzung von Landesprogrammen sind die Kammern häufig stärker involviert.

Unabhängig von der Breite, mit der die Kammern die Information zum Ausbildungsbonus streuen, geben zwei Drittel an, für genauere Informationen an die Agenturen für Arbeit zu verweisen. In zwei Regionen wurde auf entsprechende bestehende Absprachen mit der Agentur für Arbeit hingewiesen. Damit geht einher, dass sich in den Interviews deutliche Unterschiede im Kenntnisstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kammern hinsichtlich des Ausbildungsbonus zeigten. In Kammern, die auf eine starke Verantwortung der Agenturen für Arbeit hinwiesen, sowie in Regionen, in denen die Kammern stärker in die Umsetzung konkurrierender Landesprogramme involviert sind, waren die Interviewpartnerinnen und -partner in den Kammern tendenziell nur oberflächlich über die Maßnahme informiert. In keiner der Fallstudien zeigt sich allerdings ein Zusammenhang zwischen den verschiedenen Informationsstrategien und der Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus.

Der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit hält die Betriebe weitestgehend für gut informiert. Die bewerberseitige Vermittlung – insbesondere in den Grundsicherungsstellen – teilt diese Einschätzung nur in geringerem Maße und gibt zudem häufiger zu bedenken, dass die Maßnahme zu kompliziert sei, um sie im Rahmen einfach gehaltener Kommunikationsaktivitäten zu erläutern. Die Kammern sind wie der Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit häufiger der Ansicht, dass die Betriebe ausreichend informiert sind. Allerdings sind die dort befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch in etwa einem Drittel der Fälle der Ansicht, dass eine Beratung von Arbeitgebern mit konkreter Absicht zur Antragsstellung völlig ausreichend wäre und zudem Mitnahmeeffekten vorbeugen würde.

Die zielgerichtete Information von Betrieben, für die eine solche Förderung und damit die Ausbildung einer Altwerberin oder eines Altwerbers tatsächlich relevant sein könnte, wird von Gesprächspartnerinnen und -partnern in beiden Institutionen als Problem gesehen. Betriebe erhielten eher zu viel als zu wenig Information, was dazu führe, dass Informationen über den Ausbildungsbonus nicht bei der Zielgruppe ankämen.

Die befragten Betriebe geben zu mehr als zwei Dritteln an, nicht ausreichend informiert zu sein. Den wenigsten war der Ausbildungsbonus bereits konkret vor der Inanspruchnahme bekannt. Der Mehrheit war allerdings bewusst, dass Ausbildungs- oder Beschäftigungsverhältnisse unter gewissen Voraussetzungen förderungsfähig sind. Um die genaue Ausgestaltung wussten hingegen eher wenige und richteten sich mit diesen Anfragen dann an ihre Ansprechpartnerinnen und -partner bei den Kammern oder der Arbeitsverwaltung.

Dies korrespondiert mit den Angaben der Kammern und Agenturen für Arbeit, nach deren Erfahrungen die meisten Arbeitgeber eine allgemein gehaltene Anfrage nach Fördermöglichkeiten für ihren jeweiligen Fall stellen. Einigen sei die Möglichkeit, betriebliche Ausbildung zu fördern, aufgrund bestehender Landesprogramme bekannt; die direkte Frage nach dem Ausbildungsbonus sei hingegen die Ausnahme.

Sowohl Kammern als auch Agenturen für Arbeit gehen mehrheitlich davon aus, erster Ansprechpartner für Förderfragen der Betriebe zu sein. Von den im Rahmen der Fallstudien interviewten Betrieben wurde über ein Drittel nach eigener Auskunft von der Agentur für Arbeit über die Förderung informiert, etwa ein Fünftel nannte jeweils die Kammern oder den Bewerber selbst als Informanten, die verbleibenden hatten durch Kollegen, aus den Medien oder durch Maßnahmenträger, die mit der Betreuung der Jugendlichen beauftragt waren, von der Fördermöglichkeit erfahren.

Die Maßnahmenträger – insbesondere Träger, die berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen umsetzen – werden ebenfalls von einigen Interviewpartnerinnen und -partnern in den Agenturen für Arbeit und den Grundsicherungsstellen als relevante Akteure im Informationsprozess benannt. Aufgrund ihrer teilweise schon länger bestehenden Zusammenarbeit mit Betrieben, die offen sind für die Aufnahme von Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen, könnten sie im Bedarfsfall zielgerichtet informieren. Dies ist vor allem dann relevant, wenn die förderungsfähigen Bewerberinnen und Bewerber mit dem Hinweis auf die Möglichkeit der Beantragung des Ausbildungsbonus, zum Beispiel im Anschluss an ein Betriebspraktikum, aktiv platziert werden sollen. In einem, wenn auch weniger häufig vorgefundenen Prozess der Inanspruchnahme geht die Initiative und damit auch die Information über eine mögliche Förderung von der Bewerberin oder dem Bewerber selbst aus. Dies war in etwa 20 Prozent der Förderfälle der befragten Betriebe der Fall.

Für die Information der Bewerberinnen und Bewerber sehen sich die Kammern eher nicht zuständig. Die überwiegende Zahl der Bewerberinnen und Bewerber erhält die Informationen zum Ausbildungsbonus in Gesprächsterminen mit der zuständigen Berufsberaterin oder -berater in der Agentur für Arbeit. In zwei Regionen geben die Berufsberaterinnen und -berater den Jugendlichen Förderschecks an die Hand, anhand derer potenzielle Arbeitgeber erkennen können, welche Fördermittel bei Ausbildung oder Qualifizierung dieses Jugendlichen in Anspruch genommen werden können.

In zwei anderen Regionen geben die bewerberorientierten Fachkräfte den Jugendlichen bei Bedarf die allgemeinen Informationsmaterialien zum Ausbildungsbonus an die Hand. In der Regel werden förderungsfähige Jugendliche aber eher anlassbezogen informiert. Teilweise werden die Jugendlichen darauf hingewiesen, dass sie in Bewerbungen oder Bewerbungsgesprächen auf ihre Förderungsfähigkeit verweisen können. Andere lehnen genau dies ab, um einerseits Mitnahmeeffekte zu minimieren und andererseits keine Erwartungen zu schüren, solange die Förde-

rungsfähigkeit des Betriebes nicht geklärt ist. Darüber hinaus bezweifeln sie, dass es günstig ist, sich in Vorstellungsgesprächen als förderungsfähig zu präsentieren.

Die bewerberseitige Information durch die zugelassenen kommunalen Träger unterscheidet sich nicht maßgeblich von der durch die ARGEN. Die Träger der Grundsicherungsstellen informieren aber im Allgemeinen zurückhaltender als die Agenturen für Arbeit. Dies liegt wahrscheinlich vor allem daran, dass die Bearbeitung der Maßnahme komplett durch die Agenturen für Arbeit wahrgenommen wird.

Die Akteure der Arbeitsverwaltung stimmten grundsätzlich darin überein, dass der Informationsstand der Jugendlichen zu Fördermöglichkeiten insgesamt gering ist. Auch fragen diese eher selten von sich aus nach Fördermöglichkeiten. Wenn dies geschieht, dann meist, weil sie von einem potentiellen Ausbildungsbetrieb dazu aufgefordert werden. Wenden sich Jugendliche oder ihre Arbeitgeber mit einer solchen Anfrage an die bewerberorientierten Fachkräfte, so geben diese, ähnlich wie die Kammern, üblicherweise nur erste, vorläufige Informationen. Für tiefer gehende Erläuterungen wird an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Arbeitgeberservice verwiesen.

#### 4.1.2 Auswahlprozesse

Die aktive Platzierung von Bewerberinnen und Bewerbern unter Hinweis auf den Ausbildungsbonus stellt eher die Ausnahme als die Regel dar. Sowohl die Auswertung der Angaben der befragten Fachkräfte der Arbeitsverwaltung als auch die Untersuchung der Auswahlprozesse in den konkreten Förderfällen der Fallstudien bestätigen den folgenden Standardprozess: Betriebe wählen zunächst eine Bewerberin oder einen Bewerber aus, suchen dann für diese beziehungsweise diesen nach einer Fördermöglichkeit oder werden von außen auf diese hingewiesen, und stellen schließlich den Antrag auf Förderung durch den Ausbildungsbonus. Darüber hinaus lautet die nahezu einheitliche Einschätzung aller Akteure, dass es häufiger zu Anfragen seitens der Betriebe nach einer Förderung für eine bestimmte Bewerberin oder einen bestimmten Bewerber kommt, als dass Betriebe gezielt auf die Möglichkeit eines förderungsfähigen Auszubildenden hingewiesen werden.

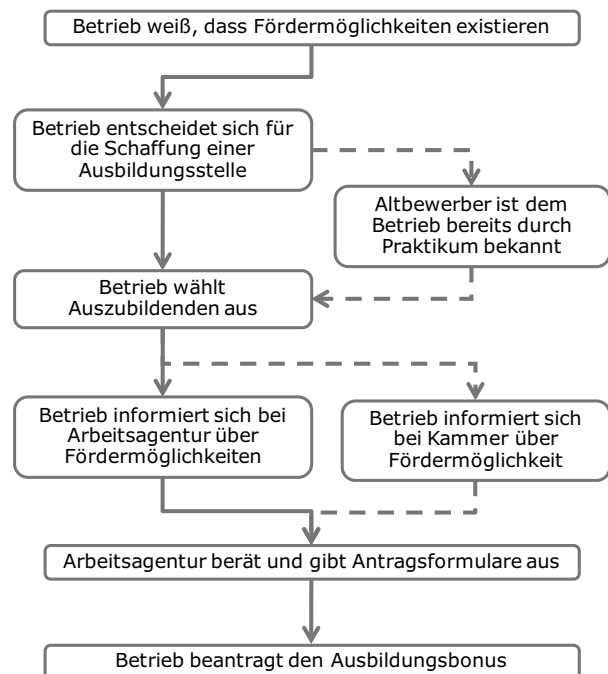
Folglich ist der erste relevante Schritt bei der Beantragung des Ausbildungsbonus die Auswahl der Bewerberin oder des Bewerbers. Den meisten Betrieben ist bewusst, dass die Ausbildung Jugendlicher mit Vermittlungshemmnissen unter Umständen förderungsfähig sein kann.

Dieses Wissen schlägt sich jedoch nicht zwingend auf die Auswahl ihrer Bewerberinnen und Bewerber nieder. Wenn die Förderung durch den Ausbildungsbonus eine Rolle bei der Auswahl der Auszubildenden spielt, dann höchstens in Einzelfällen, zum Beispiel bei der Entscheidung zwischen zwei Bewerberinnen oder Bewerbern.

Die direkte Anfrage nach förderungsfähigen Auszubildenden durch die ausbildenden Betriebe wird von allen

Abbildung 10

#### Auswahlprozess



Akteuren in Kammern und Arbeitsverwaltungen als absolute Ausnahme bezeichnet. Dies bestätigt sich auch in den Interviews mit geförderten Betrieben und Altbewerberinnen und Altbewerbern. Lediglich in einem Fall gibt die Personalverantwortliche eines Betriebes an, sie hätte, nachdem sie von der Möglichkeit der Schaffung eines geförderten Ausbildungsplatzes erfahren hatte, bei der Agentur für Arbeit gezielt nach einer förderungsfähigen Bewerberin oder einem förderungsfähigen Bewerber gefragt. Drei Viertel der befragten Betriebe hatten ihre oder ihren Auszubildenden dagegen bereits ausgewählt, als die Förderfrage diskutiert wurde.

Nach Einschätzung einiger Kammern und Agenturen für Arbeit entspricht der Bewerbungsprozess im Falle geförderter Auszubildender häufig nicht dem Prozess, welcher der Besetzung nicht geförderter Ausbildungsplätze zugrunde liegt. Geförderte Auszubildende würden tendenziell eher später ausgewählt als Auszubildende, die einen normalen Bewerbungsprozess durchlaufen. Vor allem kleinere Betriebe zögerten die Entscheidung über die Schaffung einer Ausbildungsstelle angesichts ökonomischer Unsicherheit hinaus oder würden erst kurz vor Beginn des Ausbildungsjahres über die Auswahl einer konkreten Bewerberin oder Bewerbers entscheiden. Zudem seien im Bereich der geförderten Ausbildung häufiger Faktoren wie persönliche Bekanntschaft oder ein vorausgehendes Praktikum ausschlaggebend für die Auswahl.

Knapp 60 Prozent der Personalverantwortlichen in den Betrieben geben an, dass die Jugendlichen vor ihrer Übernahme in die Ausbildung ein Praktikum absolviert hätten,

welches schließlich auch den Ausschlag für die Übernahme der Bewerberin oder des Bewerbers gegeben hatte. Je nach Art des Praktikums kann in diesen Fällen auch davon ausgegangen werden, dass die Förderungsfähigkeit der Jugendlichen den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durchaus bewusst war. Dies gilt insbesondere für Betriebe, die bereits Erfahrung mit Praktikantinnen und Praktikanten im Rahmen berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen oder der Einstiegsqualifizierung gemacht hatten.

Neben dem oben identifizierten Standardprozess zeigen sich noch zwei weitere Prozesse, die zu einer Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus führen können. In diesen beiden Varianten kann keine deutliche zeitliche Einordnung der Auswahl der Bewerberin oder des Bewerbers und der Entscheidung für die Antragsstellung getroffen werden. Die erste Variante ist die Vermittlung von ausbildungssuchenden Altbewerberinnen und Altbewerbern durch die Agenturen für Arbeit oder Grundsicherungsstellen unter Hinweis auf die Möglichkeit der Förderung. Dieser Weg wird allerdings nur von einer Kammer als überwiegende Vorgehensweise eingeschätzt. Etwa die Hälfte der befragten Agenturen für Arbeit gibt an, sie würden nie Bewerberinnen oder Bewerber mit dem Ausbildungsbonus platzieren, die andere Hälfte hält dies für schwierig und deswegen nur in Einzelfällen praktikierbar. Daneben geben zwei der 32 befragten Kammern an, auch direkt bei Arbeitgebern angefragt zu haben, ob für die Bewerberin oder den Bewerber ein gefördertes Ausbildungsverhältnis geschaffen werden kann.

Nur in einer Fallstudie wird auch die aktive Vermittlung mit dem Ausbildungsbonus als übliche Praxis benannt. In dieser Agentur für Arbeit kann allerdings aufgrund der Teilnahme an einem Modellprojekt der Bundesagentur für Arbeit auf eine besonders hohe Personalausstattung zurückgegriffen werden, die nach eigenen Aussagen eine gute Basis für die direkte Arbeitgeberansprache zur Vermittlung von Ausbildungssuchenden mit Vermittlungshemmnissen bilde. In diesem Zusammenhang könne der Ausbildungsbonus ein unterstützendes Argument sein.

Die Auswertung der Betriebsinterviews bestätigt ebenfalls, dass es sich bei dieser Variante eher um die Ausnahme als die Regel handelt. Nur in gut einem Zehntel aller Förderfälle wurde die Bewerberin oder der Bewerber mit dem Hinweis auf seine Förderungsfähigkeit durch die Agentur für Arbeit oder Grundsicherungsstelle vermittelt, lediglich ein Teil davon im Rahmen eines „normalen“ Bewerbungsprozesses, also auf Vermittlungsvorschlag durch die Agentur für Arbeit. Der andere Teil wurde zunächst in Praktika vermittelt, die dann nach Anfragen und Hinweisen, meist der Grundsicherungsstellen, in ein Ausbildungsverhältnis umgewandelt wurden.

An der aktiven Vermittlung förderungsfähiger Auszubildender können sowohl die bewerberorientierten als auch die arbeitgeberorientierten Fachkräfte beteiligt sein. Der Kontakt zu den Arbeitgebern läuft üblicherweise ausschließlich über letztere. Die Berufsberaterinnen und -berater geben in ungefähr zwei Dritteln aller Fälle an, sie wählten förderungsfähige Bewerberinnen und Bewerber

aus und machten die Vermittlerinnen und Vermittler im Arbeitgeberservice auf diese aufmerksam. Die Auswahl dieser Jugendlichen mache sich nicht an klar definierten Kriterien fest. Vielmehr sei hierfür der persönliche Eindruck des Jugendlichen im Beratungsgespräch entscheidend. Grundlegende Voraussetzung sei allerdings die Einstufung als ausbildungsreif.

Ein Grund für den eher passiven Einsatz der Maßnahme ist zum einen die oben bereits erläuterte skeptische Haltung gegenüber staatlicher Subventionierung betrieblicher Ausbildung. Darüber hinaus scheinen aber auch die Prozesse des Vermittlungsgeschäfts der Agenturen für Arbeit einen aktiven Einsatz der Maßnahme nur bedingt zuzulassen. So führen die arbeitnehmerorientierten Fachkräfte aus den Agenturen für Arbeit zum Beispiel an, dass sie bei der Auswahl von Vermittlungsvorschlägen zunächst den Anforderungen der Arbeitgeber verpflichtet seien, was den Spielraum für die Platzierung von förderungsfähigen Altbewerberinnen und Altbewerbern einschränke. Eine Vermittlerin des Arbeitgeberservices beschreibt die Problematik folgendermaßen:

*„Unsere Vermittlungsvorschläge müssen sich nach den Vereinbarungen mit den Arbeitgebern richten. Wenn wir davon abweichen, um geringqualifizierte Bewerber zu platzieren, müssen wir sehr vorsichtig sein und Rücksicht auf die Situation der Arbeitgeber nehmen.“*

Eine andere Gesprächspartnerin gibt an, dass vor allem im Rahmen von Nachvermittlungsaktionen die Möglichkeit bestehe, Bewerberinnen und Bewerber vorzuschlagen, die nicht mit den Anforderungskriterien der Arbeitgeber übereinstimmen. Dies korrespondiert auch mit der obigen Einschätzung, dass geförderte Bewerberinnen und Bewerber im Allgemeinen eher später ausgewählt werden als nicht geförderte Auszubildende.

Auch die technischen Voraussetzungen können einem aktiven Einsatz der Maßnahme entgegenstehen. Die Vermittlerinnen und Vermittler des Arbeitgeberservice geben beispielsweise zu bedenken, dass nicht gezielt nach förderungsfähigen Bewerberinnen und Bewerbern gefiltert werden könne. Die Förderungsfähigkeit könne zwar durch die bewerberorientierten Vermittlungskräfte in einem freien Feld der Vermittlungssoftware VerBIS vermerkt werden. Ein Suchlauf, der alle förderungsfähigen Ausbildungssuchenden aus dem System filtert, sei aber nicht möglich.

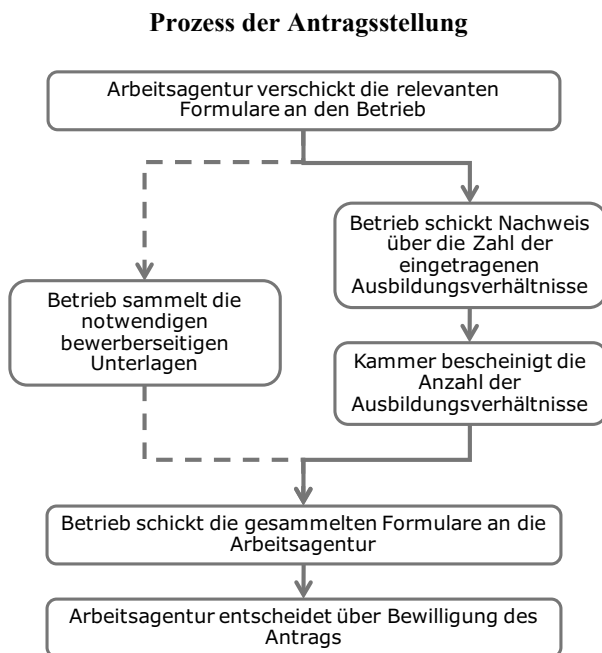
Schließlich weisen die Auswertungen der Gespräche auf eine letzte Prozessvariante hin, die zur Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus führt. Die Ausbildungssuchenden machen den Betrieb bereits bei ihrer Bewerbung selbst auf ihre Förderungsfähigkeit aufmerksam. Dieser Prozess liegt ebenfalls knapp einem Zehntel der untersuchten Förderfälle zugrunde, in denen die geförderten Jugendlichen vor allem durch betreuende Träger oder die ARGen bei ihrer Bewerbung unterstützt wurden. Ein entscheidender Faktor für den Umfang, in dem dieser Prozess stattfinden kann, ist die Information von förderungsfähigen Ausbildungssuchenden. Wie bereits angedeutet, liegt der Informierung Jugendlicher keine Strategie zugrunde. Auch die

Auswahl der Jugendlichen, die auf diese Möglichkeit aufmerksam gemacht werden, findet nicht nach fest definierten Kriterien statt. Ähnlich wie bei der Auswahl von förderungsfähigen Bewerberinnen und Bewerbern, die aktiv vermittelt werden könnten, entscheiden auch hier die Berufsberaterinnen und -berater vor allem aufgrund des persönlichen Eindrucks. Wichtig sei, ob sie einen Jugendlichen für kompetent genug halten, diese Information an potentielle Ausbildungsbetriebe weiterzugeben. Auffällig ist auch an dieser Stelle die Bedeutung der Träger berufsvorbereitender oder vergleichbarer Bildungsmaßnahmen, die Jugendliche im Bedarfsfall auf diese Möglichkeit hinweisen können. Allerdings gibt es nur wenige Hinweise auf eine strategische Einbindung dieser Akteure in die Umsetzung des Ausbildungsbonus.

#### 4.1.3 Antragsprozesse

Die maßgebliche Bearbeitung der Antragsformulare durch die Betriebe selbst kann über alle Regionen hinweg als Standardprozess identifiziert werden. Danach leitet die Agentur für Arbeit das formale Verfahren durch Versendung der Formulare an den betreffenden Betrieb ein, welches die Selbstauskunft ausfüllt und die entsprechenden Formulare an die Kammer weiterreicht. Diese prüft die Zusätzlichkeit, schickt das Formular an den Betrieb zurück, welcher wiederum alle ausgefüllten Formulare an die Agentur für Arbeit übermittelt. Die Agentur für Arbeit prüft die Formulare und stellt einen (positiven oder negativen) Bescheid aus (vergleiche Abbildung 11).

Abbildung 11



Dieser Prozess kann hinsichtlich der Vorarbeit, die in den Agenturen für Arbeit geleistet wird, der internen Arbeitsteilung zwischen Berufsberatung und Arbeitgeberservice sowie dem Grad, zu welchem die Mitarbeiterinnen und

Mitarbeiter von Agenturen für Arbeit und Kammern in die Antragsstellung involviert sind, variieren. So geben beispielsweise einige der befragten Vermittlerinnen und Vermittler aus dem Arbeitgeberservice an, bereits bei der ersten Anfrage die Förderungsfähigkeit der Bewerberinnen und Bewerber und/oder die Zusätzlichkeit des geschaffenen Ausbildungsplatzes zu überprüfen und erst dann das weitere Verfahren einzuleiten. Teilweise werden erste Daten zu Betrieb oder Bewerberin beziehungsweise Bewerber in die Antragsformulare eingetragen, anschließend liegt deren Bearbeitung in der Regel bei den Arbeitgeberinnen beziehungsweise Arbeitgebern. Die Agenturen für Arbeit beschränken sich üblicherweise darauf, bei Anfragen nach der Förderung die entsprechenden Formulare zu versenden und am Ende die ausgefüllten Anträge entgegenzunehmen. Die Kammern sehen ihre Rolle im Antragsprozess meist ausschließlich in der Bescheinigung der Anzahl der abgeschlossenen Lehrverträge zum Stichtag des 31. Dezember.

Schließlich kann die Einbindung der arbeitnehmerseitigen Fachkräfte bei den Agenturen für Arbeit und Grund sicherungsstellen im Antragsprozess unterschiedlich gestaltet sein. Bis auf eine Ausnahme sehen alle befragten ARGEn und zugelassenen kommunalen Träger den Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit als zuständige Stelle für die Beantragung der Ausbildungsbonus. Die Beteiligung der bewerberseitigen Fachkräfte reduziert sich auf die Bestätigung der Förderungsfähigkeit der Jugendlichen. In nahezu 75 Prozent aller Fälle sind diese Akteure allerdings nur bei Rückfragen zur Förderungsfähigkeit der bei ihnen gemeldeten Jugendlichen involviert. Üblicherweise wird folglich auch die Prüfung der Förderungsfähigkeit vom Arbeitgeberservice übernommen, etwa ein Viertel der befragten Akteure greift dabei auf Stellungnahmen der bewerberorientierten Fachkräfte zurück. Nur selten wird die konkrete Prüfung der Förderungsfähigkeit durch die Berufsberatung oder Grund sicherungsstelle wahrgenommen.

Wird für eine Bewerberin oder einen Bewerber ein Antrag gestellt, der oder die nicht als ausbildungssuchend in einer dieser beiden Institutionen geführt ist, zeichnet in den meisten Fällen ebenfalls der Arbeitgeberservice verantwortlich. Nur vereinzelt kommt es dabei zu Rückfragen an die Berufsberatung, beispielsweise zur Prüfung des Kriteriums der „sozialen Benachteiligung“. Standardmäßig liegt es an den antragsstellenden Arbeitgebern, die erforderlichen Dokumente – in solchen Fällen den Nachweis von Ausbildungsbemühungen anhand versandter Bewerbungen und zugehöriger Absagen – bei ihren Auszubildenden anzufordern und einzureichen.

Nur vereinzelt geben Gesprächspartnerinnen und -partner in den Kammern oder der Arbeitsverwaltung an, Betriebe gegebenenfalls auch direkt bei der Bearbeitung der Anträge zu unterstützen. Dies deckt sich auch mit den Aussagen der Arbeitgeber. Nur zwei beziehungsweise vier gaben an, die Kammer oder die Agentur für Arbeit sei ihnen bei der Bearbeitung der Antragsformulare behilflich gewesen. Bei zwei Betrieben ging der Träger einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, bei einem ande-

ren der persönliche Ansprechpartner der betreuenden Grundsicherungsstelle dem Jugendlichen zur Hand. Im Großen und Ganzen gaben die Arbeitgeber jedoch an, sie hätten den Antrag alleine ausgefüllt und wären damit auch weitgehend zurechtgekommen.

Deutlich breiter streuen die Einschätzungen zum Arbeitsaufwand und der Handhabbarkeit der einzelnen Arbeitsschritte der jeweiligen Akteure. Seitens der Kammern gab die Hälfte der Befragten an, die Bescheinigung der Zusätzlichkeit sei aufwändig und problematisch. Die andere Hälfte dagegen urteilte, dies sei einfach und schnell handhabbar. Die Vertreterinnen und Vertreter der Industrie- und Handelskammern verbinden die Bescheinigung der Ausbildungsplätze nach der Stichtagsregelung des Ausbildungsbonus tendenziell seltener mit einem hohen Aufwand als die Vertreterinnen und Vertreter der Handwerkskammern. In einigen wenigen Fällen existiert auf Seiten der Industrie- und Handelskammer ein speziell entwickeltes IT-Tool, mit dem die Zusätzlichkeit per Knopfdruck abgefragt werden kann. Doch auch Kammern, die eine solche Lösung nicht besitzen, beurteilen die Bescheinigung als wenig aufwändig.

In allen Kammern werden verzögerte Rückmeldungen von Ausbildungsabbrüchen als wichtigster Grund für falsche Bescheinigungen der Anzahl an Ausbildungsstellen genannt. Einige Kammern geben zudem an, dass die Stichtagsregelung des 31. Dezember sehr ungünstig gewählt sei. Zum einen registrieren die Kammern im Rahmen ihrer regulären Erhebungen die Zahl der Ausbildungsverhältnisse zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns. Zum anderen gibt es zum Teil Länderprogramme, beispielsweise in Bayern, mit abweichenden Stichtagsregelungen.

Allgemein weisen die Ergebnisse allerdings nicht auf einen Zusammenhang zwischen der Einschätzung des Bearbeitungsaufwandes der Kammern mit der Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus hin. Vielmehr zeigt sich, dass die Kammern, die von den geringsten Prozessschwierigkeiten berichteten, der Maßnahme – also der Förderung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse – am kritischsten gegenüber stehen.

Seitens der Betriebe wird das Antragsverfahren nicht als aufwändig und bürokratisch empfunden. Über die Hälfte der Betriebe bewertet das Verfahren als unproblematisch und ohne großen Aufwand durchführbar. Ein weiteres Viertel bezeichnet den Aufwand als angemessen im Verhältnis zur Förderhöhe oder als üblichen bürokratischen Aufwand im alltäglichen Umgang mit staatlichen Stellen. Insofern ist das Antragsverfahren kein ausschlaggebender Faktor für eine mögliche Inanspruchnahme beziehungsweise Nichtinanspruchnahme der Maßnahme. Dagegen gehen die Interviewpersonen in Agenturen für Arbeit und Kammern deutlich häufiger davon aus, dass die Beantragung des Ausbildungsbonus für die Betriebe mit einem hohen bürokratischen Aufwand verbunden sei. Mehr als die Hälfte aller interviewten Fachkräfte in den Agenturen für Arbeit bezeichnet die Antragsstellung als unverhältnismäßig aufwändig für die Betriebe.

Bei diesen unterschiedlichen Bewertungen ist allerdings zu berücksichtigen, dass im Rahmen der Implementationsanalyse lediglich mit solchen Betrieben Gespräche geführt wurden, deren Förderung bewilligt wurde. Es können also keine Aussagen getroffen werden, aus welchen Gründen die Antragsstellung scheitert. Um sich diesem Thema zu nähern, kann lediglich auf Erfahrungswerte der Agenturen für Arbeit und auf Einschätzungen der Kammern zurückgegriffen werden. Danach sehen 75 Prozent der Befragten in der Erfüllung der Zusätzlichkeit die größte Hürde zur Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus. Das übrige Viertel verteilt sich zu gleichen Teilen auf die Aussagen, es sei die Förderungsfähigkeit der Jugendlichen, die nur schwer erfüllt werden kann, sowie, es könne je nach Einzelfall sowohl an dem einen als auch an dem anderen Kriterium liegen.

Dabei ist prinzipiell zu unterscheiden zwischen der Erfüllung der Förderkriterien und dem Nachweis derselben. Im Falle der Zusätzlichkeit sprechen die Interviewpersonen in Kammern und Arbeitsverwaltungen vor allem von Schwierigkeiten der Betriebe, eine entsprechende Anzahl an Plätzen bereit zu stellen, weniger von Problemen bei der Bescheinigung der Ausbildungsverhältnisse durch die Kammern. Letzteres sei nur dann kompliziert, wenn die Betriebe bei zwei unterschiedlichen Kammern ausbilden.

Im Gegensatz dazu wird in den Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen betont, dass die Regelungen zum Nachweis der Ausbildungsbemühungen bei Bewerberinnen und Bewerbern, die der Berufsberatung oder Grundsicherungsstelle nicht als ausbildungssuchend gemeldet sind, zu Komplikationen führen. Nur wenige Jugendliche bewahren die in diesen Fällen erforderlichen Bewerbungen und Absagen auf, was die Bewilligung der Förderung erheblich erschwere.

Hinsichtlich des Nachweises der Förderungsfähigkeit ließen sich durchaus Umsetzungsunterschiede in den unterschiedlichen Fallstudien feststellen. So wird die Prüfung sowohl der Ermessensleistung im Fall von Altbewerberinnen und Altbewerbern mit mittleren oder höheren Abschlüssen, als auch der Nachweis der Bemühung um einen Ausbildungsplatz unterschiedlich streng gehandhabt. Exemplarisch hierfür kann eine befragte Person aus einem Vermittlerteam des Arbeitgeberservice zitiert werden:

*„Es geht nicht darum, nach Gründen zu suchen, eine Förderung nicht zu gewähren, sondern die Beantragung und damit die Ausbildung eines Jugendlichen möglich zu machen.“*

In diesen Fällen werden Ermessensleistungen üblicherweise im vollen gesetzlichen Rahmen gewährt und Bewerbungsbemühungen auch in Form von Glaubhaftmachung akzeptiert. Andere Agenturen für Arbeit sind dagegen auf eine strikte Einhaltung der Kriterien bedacht und sehen in Ermessensfällen von einer Bewilligung der Förderung eher ab. Letztere stellen allerdings eine Minderheit dar. Bis auf drei Ausnahmen lautet die übereinstimmende Aussage zur Ermessensleistung, diese würde weitestgehend ausgeschöpft. Im Hinblick auf den Nachweis der

Ausbildungsbemühungen zeigen sich die befragten Agenturen für Arbeit deutlich restriktiver. Mehr als 50 Prozent geben an, keinen alternativen Nachweis in Form einer Glaubhaftmachung oder ähnlichem zu akzeptieren. Die Hälfte dieser Gruppe berichtet von Anträgen, die an diesem Kriterium scheiterten.

Weitere konzeptionelle Herausforderungen, die im Zusammenhang mit dem Antragsverfahren des Ausbildungsbonus genannt werden, sind die Festlegung der Antragsfrist und die erforderliche Vorlage eines Ausbildungsvertrags vor Erteilung einer definitiven Förderzusage. Stellen die Arbeitgeber ihren Antrag nach Beginn des Ausbildungsverhältnisses, ist eine Förderung durch den Ausbildungsbonus nicht mehr zulässig. Wie vor allem die Kammern zu bedenken geben, sei dies nicht allen Arbeitgebern bekannt, zumal durch den Europäischen Sozialfonds finanzierte Länderprogramme oftmals eine andere Regelung kennen. Eine andere Schwierigkeit sei die mangelnde Planbarkeit bezüglich der Förderung. Da nur diejenigen Ausbildungsverhältnisse, die den Kammern vertraglich vorliegen, für die Prüfung der Zusätzlichkeit verwendet werden dürfen, kann der Ausbildungsbonus erst nach Vertragsschluss beantragt und deshalb nicht als feste Finanzierung bei der Entscheidung über die Schaffung des Ausbildungsplatzes einbezogen werden.

## **4.2 Kontextfaktoren und deren Einfluss auf die Umsetzung**

Die bisherigen Analysen beziehen sich auf die unterschiedlichen Aspekte, die im direkten Zusammenhang mit der Implementation der Maßnahme stehen. Die Umsetzung politischer Programme wird jedoch auch stark von verschiedenen Kontextfaktoren beeinflusst, die im Folgenden genauer in den Blick genommen werden. Als mögliche relevante Einflussfaktoren kommen die Organisation der Arbeitsverwaltung sowie die Förderlandschaft auf Bundes- und Landesebene infrage.

### **4.2.1 Organisation der Arbeitsverwaltung**

Im Zuge der Reform der Bundesagentur für Arbeit seit dem Jahr 2003 haben die örtlichen Agenturen für Arbeit im SGB III dezentrale Gestaltungsmöglichkeiten eingebüßt, was zu einer zunehmenden Uniformisierung der lokalen Vermittlungsmodelle führte (Schütz, 2008). Unterschiedlichste Organisationsformen finden sich aber bei den Grundsicherungsträgern im SGB II und hinsichtlich der Frage, wie die Schnittstellen zwischen den Grundsicherungsträgern und den Agenturen für Arbeit ausgestaltet sind. Für den hier interessierenden Kontext sind dabei insbesondere die grundlegende Organisationsform (Aufgabenwahrnehmung durch ARGE oder zugelassenen kommunalen Träger) und binnenpolitische Organisationsentscheidungen (eigener Arbeitgeberservice oder gemeinsamer Arbeitgeberservice des Grundsicherungsträgers mit der Agentur für Arbeit sowie Ausbildungsstellenvermittlung durch den Grundsicherungsträger oder Übertragung der Ausbildungsvermittlung an die Agentur für Arbeit; vergleiche hierzu Oschmiansky und Kaps, 2009, sowie Fachhochschule Frankfurt am Main, infas und WZB, 2007 und 2008) von Relevanz.

Die Bewilligung und damit auch der Großteil der Umsetzung des Ausbildungsbonus liegen beim Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit. Dennoch sind auch die bewerberseitigen Vermittlungsfachkräfte in den Umsetzungsprozess involviert. Sie können erstens ihre Kunden über die Maßnahme informieren, zweitens förderungsfähige Ausbildungssuchende auswählen und dem Arbeitgeberservice zur weiteren Vermittlung vorschlagen, und drittens eine Stellungnahme zur Förderungsfähigkeit von Bewerberinnen und Bewerbern im Falle einer Antragsstellung abgeben. Hinsichtlich dieser Aspekte bleibt zu untersuchen, inwieweit die Kooperation zwischen bewerber- und arbeitgeberseitiger Vermittlung auf die Umsetzung der Maßnahme Einfluss nehmen kann.

Bezüglich der Information der Jugendlichen scheinen die Kooperationsbeziehungen zwischen Arbeitgeberservice und der Berufsberatung oder dem U25-Team der Grundsicherungsstellen weniger von Bedeutung zu sein. Im Hinblick auf die Form der Aufgabenwahrnehmung zeigen sich keine deutlichen Unterschiede im Informationsverhalten von zugelassenen kommunalen Trägern und ARGen. Bei beiden finden sich auch Beispiele für eine offensive Informationsstrategie gegenüber ausbildungssuchenden Jugendlichen. In einem Fall informiert der Arbeitgeberservice des zugelassenen kommunalen Trägers darüber hinaus auch aktiv die Arbeitgeber.

Ähnliches gilt auch für die Unterscheidung zwischen Grundsicherungsstellen, die ihre Ausbildungsvermittlung an die Agenturen für Arbeit übertragen haben und solchen, die diese Aufgabe in eigener Verantwortung wahrnehmen. In beiden Fällen lassen sich keine Zusammenhänge zwischen Organisationsmerkmalen und Informationsweitergabe erkennen. Wenn von einer Information der Jugendlichen abgesehen wird, argumentierten die Fachkräfte sowohl der ARGen als auch der zugelassenen kommunalen Träger meist mit der fehlenden Passung des Ausbildungsbonus für den eigenen Kundenstamm sowie mit der komplizierten Ausgestaltung der Maßnahme. Lediglich von einem der drei zugelassenen kommunalen Träger wird angeführt, dass man nicht aktiv über eine Maßnahme informiere, dessen Umsetzung nicht in der eigenen Zuständigkeit liege. Solche Aussagen werden allerdings vereinzelt auch von Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern der ARGen getroffen.

Die Vermittlung von Ausbildungsstellen in den Agenturen für Arbeit ist seit der Reform der Ausbildungsvermittlung 2007 überwiegend beim Arbeitgeberservice angesiedelt. Dieser ist für die stellenorientierte Vermittlung zuständig. Ergänzend können die Berufsberaterinnen und -berater oder die Fachkräfte aus den U25-Teams der ARGen ausgehend von der Bewerberin oder vom Bewerber Vermittlungsvorschläge unterbreiten (bewerberorientierte Vermittlung). Die stellenorientierte Vermittlung sucht ausgehend von einer gemeldeten Stelle die passgenauesten Bewerberinnen und Bewerber. Schwächere oder benachteiligte Jugendliche haben im Rahmen der stellenorientierten Vermittlung nur geringe Chancen, Vermittlungsvorschläge zu erhalten. Die bewerberorientierte Vermittlung sucht demgegenüber ausgehend vom Bewerberprofil passende Stellenangebote. Es könnte daher sein, dass zwischen der Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus und einem stärker

oder schwächer bewerberorientierten Vermittlungsansatz ein unmittelbarer Zusammenhang besteht. Allerdings sind die Erkenntnisse aus den Implementationsstudien hier zu schmal, um konkretere Aussagen treffen zu können.

In deutlich mehr als der Hälfte der 16 regionalen Fallstudien finden sich spezielle institutionalisierte Kooperationsformate zwischen der Grundsicherungsstelle und dem Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit. Darunter fällt aber keine der drei Regionen mit zugelassenen kommunalen Trägern. Allerdings weisen die Zahlen der Inanspruchnahme in den untersuchten Regionen tendenziell auch nicht auf einen Zusammenhang zwischen starker Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus und institutionalisierten Kooperationsformen hin. Etwas andere Ergebnisse zeichnen sich bei einer Betrachtung der innerorganisatorischen Kooperation zwischen Arbeitgeberservice und Berufsberatung ab. In drei Vierteln aller Agenturen für Arbeit wurde auf bestehende institutionalisierte Formate hingewiesen. In diesen Regionen wurde der Ausbildungsbonus auch tendenziell stärker in Anspruch genommen. Allerdings gab es nur vereinzelt Anhaltspunkte darauf, dass die Kooperationsformate systematisch genutzt werden, um Bewerberinnen und Bewerber mit dem Ausbildungsbonus zu vermitteln.

Dabei ist zu beachten, dass die Einbindung der bewerberorientierten Vermittlung nur in den Fällen von Bedeutung ist, in denen die Betriebe nicht mit einem bereits gewählten Auszubildenden eine konkrete Anfrage nach Fördermöglichkeiten stellen. Wie oben dargelegt, ist das jedoch der Standardprozess der Inanspruchnahme. Entsprechend haben die Merkmale von Organisation und Kooperation auch nur eingeschränkt Bedeutung auf die Auswahlprozesse von Bewerberinnen oder Bewerber und die Förderung. Im Prozess der Antragsstellung hingegen können Berufsberatung und Grundsicherungsstellen durch den Nachweis der Förderungsfähigkeit in allen Fällen beteiligt sein. Über diese Einzelaktivitäten hinweg kam ein Großteil der Interviewten in den verschiedenen Organisationseinheiten der Arbeitsverwaltung darin überein, dass ein „persönlicher Draht“ und „kurze Wege“ entscheidende Erfolgsfaktoren für die Kooperation seien.

Ein Faktor, der Auswirkungen auf die Inanspruchnahme haben könnte, ist der schwierige Datenaustausch zwischen zugelassenen kommunalen Trägern und den Agenturen für Arbeit. Bei Jugendlichen, die von der Berufsberatung der Agenturen für Arbeit, aber auch von den ARGEN betreut werden, können sowohl bewerberorientierte als auch arbeitgeberorientierte Fachkräfte auf den Personendatensatz zugreifen. Für Jugendliche, die unter die Zuständigkeit eines zugelassenen kommunalen Trägers fallen, gilt dies nicht. Dies erschwert die Betreuung des Jugendlichen im Allgemeinen und bereitet auch den Jugendlichen selbst Probleme, da ihnen die Zuständigkeiten nicht immer klar sind. Inwieweit die unterschiedlichen Zuständigkeiten Auswirkungen auf die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus haben, muss an dieser Stelle offen bleiben. Die Kooperationswege zwischen zugelassenen kommunalen Trägern und Agenturen für Arbeit sind aber zweifellos schwieriger als zwischen ARGEN und den Agenturen für Arbeit.

#### 4.2.2 Konkurrierende Förderprogramme

Im sogenannten Übergangssystem zwischen Schule und Berufsausbildung wurde in den letzten Jahren eine sehr komplexe Förderlandschaft etabliert, die häufig als „Förderdschungel“ bezeichnet wird (vergleiche Bojanowski u. a., 2004; Wende und Würfel, 2006). Regional überlagern sich dabei etwa 30 Fördermöglichkeiten. Dabei arbeiten unterschiedliche Akteure (unter anderen Agentur für Arbeit, Grundsicherungsträger, Jugend- und Sozialamt, Schule, Wirtschafts- und Sozialpartner, Betriebe, freie Träger, Bildungsdienstleister) mit unterschiedlichen Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen und unter Nutzung verschiedener Finanzierungsinstrumente (unter anderem Mittel der Arbeitslosenversicherung, kommunale Haushaltsmittel, Bundes- und Landesmittel, Mittel des Europäischen Sozialfonds, private Mittel, Stiftungsmittel, Eigenmittel) zusammen.

Der Ausbildungsbonus ist in diesem Kontext hinsichtlich seiner Intention der Subventionierung betrieblicher Ausbildungsplätze keine neuartige Fördermaßnahme. Die Implementationsanalysen ergeben vielmehr drei Resultate.

Erstens hatte etwa die Hälfte der besuchten Agenturen für Arbeit vor Einführung des Ausbildungsbonus ähnliche Maßnahmen und Programme im Rahmen der damaligen Freien Förderung nach § 10 SGB III (a. F.) umgesetzt.

Zweitens hatten fast alle der besuchten Grundsicherungsstellen ähnliche Maßnahmen im Rahmen der sogenannten „Sonstigen Weiteren Leistungen“ implementiert, bis das BMAS im Verlauf des Jahres 2007 klarstellte, dass derartige Förderungen rechtswidrig seien. Daraufhin ließen die Grundsicherungsstellen die Subventionierung betrieblicher Ausbildungsplätze im Rahmen der „Sonstigen Weiteren Leistungen“ auslaufen.

Drittens hatte auch die Mehrzahl der Bundesländer ähnliche Maßnahmen oder Programme eingesetzt. Einige Länder wie Niedersachsen, Rheinland Pfalz und Sachsen-Anhalt haben diese mit Einführung des Ausbildungsbonus eingestellt. Schleswig-Holstein hat sein ähnlich gelagertes Programm „Förderung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze“ befristet bis zum 31. Dezember 2010 ausgesetzt. In den Ländern Berlin, Bayern, Hessen, Hamburg, Saarland, Sachsen und Thüringen liefen entsprechende Programme parallel zum Ausbildungsbonus. Hessen stellte das landeseigene Programm im Jahr 2010 vorübergehend ein. Bayern hat die Zielgruppe der Altbewerberinnen und Altbewerber aus dem Landesprogramm ausgegliedert. Das Saarland und Sachsen haben mit Einführung des Ausbildungsbonus Anpassungen an ihren Landesprogrammen vorgenommen, um Überschneidungen zu minimieren.

Für die Wirkungsmessung ergibt sich aus den konkurrierenden Länderprogrammen daher die Notwendigkeit detaillierter regionalspezifischer Auswertungen. Einen Überblick über die im Untersuchungszeitraum laufenden Länderprogramme, Teilnehmerkriterien, Förderhöhen und Antrags- und Auszahlungsmodalitäten bietet Tabelle 4.

Die Existenz konkurrierender Landesprogramme führt nach Aussagen der interviewten Akteure dazu, dass die



Tabelle 4

**Bundesländer mit konkurrierenden Landesprogrammen im Untersuchungszeitraum**

	<b>Teilnehmerkriterien</b>	<b>Unternehmenskriterien</b>	<b>Höhe der Förderung/Auszahlungsmodalitäten</b>	<b>Antragsmodalitäten</b>
<b>Bayern:</b> Fit for Work	Praxisklasse/max. nicht qualifizierter Hauptschulabschluss, Schulabgänger des aktuellen Jahrgangs, max. 25 Jahre	Zusätzlicher Ausbildungsplatz und KMU oder freie Berufe	2500 bis 3000 €  Festbetragsfinanzierung bei einer 50 %-igen Kofinanzierung in Form von Ausbildungsvergütung	Antragstellung bis max. 3 Monate nach Ausbildungsbeginn
<b>Berlin:</b> Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin. Maßnahme 2.4: Benachteiligte Jugendliche	Jugendliche ohne oder mit max. einfachem Hauptschulabschluss, die keine Förderung nach dem SGB erhalten		75 % im 1.; 50 % im 2.; 25 % im 3. Ausbildungsjahr. Insgesamt höchstens 14.000 € pro Ausbildungsverhältnis  Zuschussgewährung bei jährlicher schriftlicher Bestätigung der Ausbildung	Antragstellung bis zu 6 Monate nach Ausbildungsbeginn
<b>Hamburg:</b> Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze für benachteiligte Jugendliche	Kein Schulabschluss, Ausbildungsabbruch; Förderschule; Teilnahme an BvB; Migrationshintergrund mit höchstens Realschulabschluss	Ausbildungsvergütung darf um höchstens 10 % von der tariflich festgelegten abweichen	150 €/Monat & einmalige Erfolgsprämie: 750 €  150 € pro Monat in Teilbeträgen frühestens nach Ende der Probezeit; Prämie bei erfolgreicher Ausbildung in Regelzeit	Antragsstellung mit der Eintragung der Ausbildung bei den Kammern
<b>Hessen:</b> Altbewerberprogramm (Förderung vom 1.1. bis 31.12.2010 befristet)	Altbewerber/-innen (Definition analog zum Ausbildungsbonus)	Zusätzlicher Ausbildungsplatz (Definition analog zum Ausbildungsbonus)	1. Jahr: 50 %, 2. Jahr: 25 % der max. tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung;  In zwei Teilbeträgen, nach Ende der Probezeit und dem 1. Ausbildungsjahr	Antrag bis 15.11. des jeweiligen Förderjahres
<b>Saarland:</b> Gewährung von Zuwendungen für die Bereitstellung betr. Ausbildungsplätze für besonders förderungsbedürftige Jugendliche	Förderungsbedürftige Jugendliche nach dem Besuch des 10. Pflichtschuljahres	Kooperation mit dem für die Begleitung zuständigen Bildungsträger	Einmalig 1600 €  Auszahlung durch den Azubi begleitenden Bildungsträger nach 6 Monaten	Antrag 8 Wochen vor Beginn der Ausbildung

noch Tabelle 4

	Teilnehmerkriterien	Unternehmenskriterien	Höhe der Förderung/Auszahlungsmodalitäten	Antragsmodalitäten
<b>Sachsen:</b> Zuschuss zur Bereitstellung und Besetzung von Berufsausbildungsplätzen für besondere Zielgruppen	Absolventen des BVJ; Absolventen des BJG; Eltern unter 26		<i>für Zielgruppe BVJ: 1.500 € für Zielgruppe BGJ: 1.000 € für Junge Eltern: 4.000 €</i>  Einmalig auf Anforderung nach Ablauf der Probezeit	Parallel zum Beginn der Ausbildung
<b>Thüringen:</b> Ausbildungsplatzförderung besonderer Zielgruppen	Jugendliche ohne Schulabschluss und/oder sozialen, gesundheitlichen bzw. körperlichen Problemen		2000 €  Einmalige Auszahlung nach Ablauf der Probezeit	Sechs Wochen vor Beginn der Ausbildung

Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus in der Regel geringer ist. Inwieweit dabei die Landesprogramme eine wirkliche Konkurrenz für die Zielgruppe des Ausbildungsbonus darstellen, hängt von verschiedenen Faktoren ab, insbesondere der Höhe der Förderung und der Teilnehmerkriterien, aber auch vom Antragsaufwand.

Wichtigstes Kriterium im Hinblick auf die Attraktivität einer Bezuschussung betrieblicher Ausbildungsverhältnisse ist dabei die Höhe der Förderung. Im Falle des Ausbildungsbonus liegt diese je nach zu zahlender Ausbildungsvergütung zwischen 4 000 und 6 000 Euro. Im Vergleich zu den Förderhöhen der meisten Länderprogramme ist dieser Betrag höher. Allerdings gibt es auch Länderprogramme, die finanziell attraktiver ausgestaltet sein können, wie beispielsweise das Berliner Programm.

Betriebe müssen für eine Förderung durch den Ausbildungsbonus die Bedingung der Zusätzlichkeit des Ausbildungsplatzes erfüllen. Mit dieser Bestimmung soll sichergestellt werden, dass es sich bei der Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus nicht um reine Mitnahme- und Substitutionseffekte handelt. Bei knapp der Hälfte der oben dargestellten Länderprogramme ist die Förderung in keiner Weise an das Kriterium der Zusätzlichkeit gebunden. Die Programme, die eine Zusätzlichkeit fordern, tun dies üblicherweise unter Verwendung des gleichen oder eines sehr ähnlichen Kriteriums wie der Ausbildungsbonus. Einige schränken den Kreis förderungsfähiger Betriebe sogar noch etwas stärker ein, indem sie lediglich eine Förderung kleinerer und mittelgroßer Betriebe vorsehen.

Deutlich mehr Variation gibt es in der Zielgruppe förderungsfähiger Auszubildender. Für eine Förderung mit dem Ausbildungsbonus müssen die Jugendlichen den strengen Vorgaben zum Nachweis des Status „Altbewerber“ entsprechen. Auch die Länderprogramme arbeiten

mit verschiedenen Kriterienkatalogen, um den Kreis der Förderungsfähigen einzuschränken. Der starke Fokus auf Altbewerberinnen oder Altbewerber ist allerdings charakterisierendes Merkmal des Ausbildungsbonus. Die Schnittmenge von Förderungsfähigen nach dem Ausbildungsbonus und Förderungsfähigen nach dem Landesprogramm kann dabei variieren.

Weiterhin können sich Länderprogramme und Ausbildungsbonus im Zeitpunkt der Antragstellung unterscheiden. Während der Antrag auf den Ausbildungsbonus zwingend vor Beginn der zu fördernden Ausbildung gestellt werden muss, kann bei einigen Länderprogrammen auch nach dem offiziellen Ausbildungsbeginn eine Förderung erfolgen.

Zudem unterscheiden sich die Modalitäten der Auszahlung der Förderung. Der Ausbildungsbonus wird in zwei Schritten ausgezahlt. Die erste Auszahlung erfolgt nach dem Ende der Probezeit. Der zweite Teilbetrag wird nach der Anmeldung des Auszubildenden zur Abschlussprüfung ausgezahlt. Damit stellen in diesem Punkt einige Länderprogramme die attraktivere Alternative dar, da in diesen der Förderbetrag entweder relativ früh nach der Antragsstellung in voller Höhe oder in monatlichen Raten kontinuierlich ausbezahlt wird.

Insgesamt wird der bürokratische Aufwand beim Ausbildungsbonus durch die Kammern und der Arbeitsverwaltung höher eingeschätzt als bei den meisten Länderprogrammen. Dies liegt aus der Sicht der befragten Akteure in erster Linie am Kriterium der Zusätzlichkeit, dass bei einigen Länderprogrammen nicht erfüllt werden muss. Zum einen berichtete etwa ein Drittel der Kammern, dass die Ermittlung der Zahl der Ausbildungsplätze aufwändig sei. Zum anderen sind die Kammern dadurch überhaupt erst in den Prozess involviert und stellen somit neben der

Agentur für Arbeit einen weiteren Akteur dar (bei Arbeitslosengeld-II-Beziehern zusätzlich noch die Grundsicherungsstelle).

Unter den Betrieben gibt es in der von uns befragten Auswahl nur eine sehr geringe Zahl, die bereits durch Landesmittel subventionierte Auszubildende eingestellt hatte. Daher ist aufgrund der schmalen quantitativen Basis kein Vergleich der Fördermaßnahmen möglich. Insgesamt beurteilt aber – wie bereits angedeutet – die deutliche Mehrheit der Betriebe den bürokratischen Aufwand für die Beantragung und Abwicklung des Ausbildungsbonus als gering.

#### **4.2.3 Der Ausbildungsbonus im Kontext des SGB III**

Der Ausbildungsbonus kann nicht isoliert betrachtet werden. Wie die Implementationsanalyse zeigt, wird er erstens häufig als Abschluss einer Förderkette eingesetzt und zweitens durch weitere Förderleistungen für die geförderten Auszubildenden ergänzt.

Als typische Förderkette zeichnet sich in den Fallstudien die Kombination von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme und anschließendem geförderten Ausbildungsverhältnis ab. Eine weitere häufig erwähnte Förderkette ist der Übergang von einer Einstiegsqualifizierung in eine mittels Ausbildungsbonus geförderte Ausbildung, in der Regel im gleichen Betrieb. Allerdings zeigten sich hier zwei voneinander abweichende Strategien.

Etwa die Hälfte der Agenturen für Arbeit wirbt offensiv mit dem Ausbildungsbonus bei Betrieben, in denen Praktikantinnen oder Praktikanten im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung beschäftigt sind. Sie weisen auf die prinzipielle Förderungsfähigkeit der Teilnehmer der Einstiegsqualifizierung hin, um deren Übernahme mit dem Ausblick auf weitere Fördermittel zu forcieren. Problematisch bei dieser proaktiven Bewerbung des Ausbildungsbonus sei die fehlende Möglichkeit einzuschätzen, ob der Betrieb das Kriterium der Zusätzlichkeit erfüllt. Angeregt wird seitens einiger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit, Antragsverfahren aus einer Hand zu ermöglichen.

Die andere Hälfte der Agenturen für Arbeit versucht genau diese Förderkette (Einstiegsqualifizierung – Ausbildungsbonus) zu vermeiden. Sie argumentieren, dass Betriebe im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung bereits ausreichend Spielraum hatten, den Jugendlichen kennenzulernen und zu testen. Eine weitere Förderung soll vermieden werden. In diesen Agenturen für Arbeit wird der Ausbildungsbonus eher als Alternativmaßnahme zur Einstiegsqualifizierung gesehen.

Die Anrechnung der Förderleistungen im Rahmen der Einstiegsqualifizierung auf die Förderung durch den Ausbildungsbonus wird nahezu von allen Gesprächspartnerinnen und -partnern kritisch gesehen und als hemmend für die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus gewertet. Dabei überrascht, dass praktisch keiner der Akteure würdigte, dass dadurch Mitnahmeeffekte minimiert werden sollen.

In lediglich zwei der 16 Fallregionen wird die Kombination Aktivierungsmaßnahme – Ausbildungsbonus erwähnt. Noch auffälliger ist, dass in keinem Fall der Weg aus einer laufenden außerbetrieblichen Berufsausbildung in eine mit dem Ausbildungsbonus geförderte Ausbildung erwähnt wird, obwohl während der Durchführung einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung alle Möglichkeiten wahrzunehmen sind, um den Übergang des Auszubildenden in eine betriebliche Ausbildung zu fördern (§ 242 Absatz 2 SGB III) und die Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer außerbetrieblichen Berufsausbildung aufgrund deren Zielgruppendefinition potenziell durch den Ausbildungsbonus förderungsfähig sind.

Als Förderergänzung zum Ausbildungsbonus werden auch ausbildungsbegleitende Hilfen nach § 241 SGB III eingesetzt. 14 der 16 Agenturen für Arbeit berichten, dass diese Kombination gängig ist und häufig eingesetzt wird. Teilweise wird seitens der Agenturen für Arbeit oder der Grundsicherungsträger sehr offensiv für den ergänzenden Einsatz von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) geworben. Beispielsweise wurden in einer Agentur für Arbeit alle mit dem Ausbildungsbonus geförderten Auszubildenden angeschrieben und mittels eines Flyers auf die abH aufmerksam gemacht. Auch bei den Betrieben werben sowohl einige Agenturen für Arbeit als auch einige Kammern gezielt und offensiv für den Einsatz von abH. Insgesamt wird der begleitende Einsatz von abH als sehr sinnvolle Ergänzung für einen großen Teil der Klientel des Ausbildungsbonus gewertet. Allerdings berichten auch zwei Agenturen für Arbeit, dass der offensive Umgang mit abH dazu geführt habe, dass die Maßnahmen bereits ausgebucht sind und Wartelisten geführt werden müssen. Ein Problem der parallelen Förderung durch abH liegt gerade in den ländlicheren der untersuchten Agenturbezirke in der teilweise großen Entfernung der Durchführungsorte von den Standorten der Maßnahmeträger oder den Wohnorten der Auszubildenden.

Weitgehende Einigkeit herrscht bei einer großen Mehrheit der befragten Akteure (Agenturen für Arbeit, Grundsicherungsträger, Kammern, Betriebe) hinsichtlich der generellen Einschätzung der Fördermaßnahme Ausbildungsbonus. Maßnahmen zur Verbesserung der schulischen Vorbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen werden einer Subventionierung betrieblicher Ausbildungsplätze vorgezogen. Damit bestätigen sich ältere Forschungsergebnisse (vergleiche Troltsch und Krekel, 2006).

#### **4.3 Bewertung des Ausbildungsbonus**

Neben der Umsetzungspraxis der Maßnahme selbst wurden in den Interviews der Implementationsanalyse auch eher „weiche“ Aspekte zur Bewertung und Einschätzung von Bedarf und Inanspruchnahme thematisiert. Hinsichtlich der Inanspruchnahme stellt sich insbesondere die Frage, weshalb die Nachfrage nach dem Ausbildungsbonus bisher eher zurückhaltend war, zumindest wenn man diese an dem Ziel 100 000 zusätzlicher Ausbildungsplätze misst. Das Ausmaß der Inanspruchnahme einer Maßnahme ist ein maßgeblicher Faktor der angestrebten Wirkungen, wie in diesem Fall der Schaffung von betrieblichen Ausbil-

dungsplätzen und der Integration von Altbewerberinnen oder Altbewerbern in den Ausbildungsmarkt. Die Zielsetzung des Ausbildungsbonus lautet allerdings, *zusätzliche* Ausbildungsplätze für *schwer vermittelbare* Altbewerberinnen und Altbewerber zu schaffen. Aus diesem Grund wurden in den Interviews auch mögliche nichtintendierte Wirkungen wie Mitnahme-, Verdrängungs- oder Substitutionseffekte, die bei der Anwendung einer solchen Maßnahme auftreten können, diskutiert.

#### 4.3.1 Inanspruchnahme und Bedarf

Die Aussagen zur Inanspruchnahme beruhen meist auf den Erfahrungen der befragten Akteure und sind stark durch deren persönliche Einstellungen beeinflusst. Aus diesem Grund können die folgenden Ausführungen nur eine Ergänzung zu den in den folgenden Kapiteln dargestellten Daten der Inanspruchnahme sein, und gegebenenfalls Anhaltspunkte für eine Erklärung dieser Befunde liefern.

Die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus blieb bisher deutlich hinter den Erwartungen zurück. Vor allem mit den Interviewpersonen in Kammern und Arbeitsverwaltung wurde über die Höhe der Inanspruchnahme und damit verbundene Einflussfaktoren diskutiert. Dabei teilen die Befragten nicht immer die Einschätzung, die Inanspruchnahme bliebe hinter den Erwartungen zurück. Nach Meinung insbesondere einiger Kammervorteilnehmerinnen und -vertreter wäre von Beginn an nicht mit einer höheren Inanspruchnahme zu rechnen gewesen. Grund hierfür sei beispielsweise die konzeptionelle Gestaltung der Maßnahme, die die Kriterien und damit die Anforderungen für eine Inanspruchnahme viel zu hoch ansetze. In diesem Zusammenhang wird vor allem die Erfüllung der Zusätzlichkeit als große Herausforderung für die Betriebe genannt.

Um die Voraussetzungen für eine Inanspruchnahme zu entschärfen, kommen generell zwei Vorgehensweisen infrage. Erstens könnte durch eine weiter gefasste Definition der förderungsfähigen Ausbildungssuchenden das Angebot an förderungsfähigen Bewerberinnen und Bewerbern vergrößert werden. Damit würde man dem Problem begegnen, dass die aktuell förderungsfähigen Jugendlichen laut Aussage vor allem der Kammern kaum den Anforderungen der Betriebe, aber auch einer Berufsausbildung im Allgemeinen entsprechen. Auf diese Weise lässt sich unter Umständen die Zahl der zusätzlichen Förderfälle erhöhen.

Eine zweite Modifikation bestünde in der Abschaffung des Zusätzlichkeitskriteriums. Wie oftmals argumentiert wird, sei die Ausbildung einer schwachen Bewerberin oder eines schwachen Bewerbers schon Belastung genug für die ausbildenden Betriebe. Darüber hinaus einen zusätzlichen Ausbildungsplatz zu schaffen, sei für viele Betriebe nicht tragbar. Durch Verzicht auf das Zusätzlichkeitskriterium ließen sich möglicherweise auch Jugendliche mit größeren Vermittlungshemmnissen verstärkt in betriebliche Ausbildung bringen. Alternativ könnten die Bewerberkriterien strenger gefasst werden, um Verdrängungseffekten vorzubeugen.

Als weitere Begründung für die eher geringe Inanspruchnahme wird der mangelnde Bedarf an einer solchen Maßnahme angeführt. In vielen Regionen fehle es nicht an Ausbildungsplätzen, sondern vielmehr an potentiellen Auszubildenden. Insbesondere in den neuen Bundesländern mache sich der demografische Wandel bemerkbar, was schon in den vergangenen Jahren im Zusammenspiel mit dem Ausbildungsplatzprogramm Ost zu einer erheblichen Reduzierung des Bestandes an Altbewerberinnen und Altbewerbern geführt habe (vergleiche Ulrich u. a., 2010). Für die im Rahmen der Fallstudien untersuchten Regionen weisen die neuen Bundesländer tendenziell eine geringere Inanspruchnahme auf. Diese Befunde bestätigen sich auch in den Ergebnissen der Datenanalysen. Darüber hinaus wird über alle Regionen hinweg bemängelt, dass es unter den Altbewerberinnen und Altbewerbern wenig Jugendliche gäbe, die die für eine Berufsausbildung notwendige Qualifikation und Reife mitbrächten. So bliebe die Inanspruchnahme schon allein mangels geeigneter Bewerberinnen und Bewerber gering.

Ein weiterer Erklärungsansatz für die geringe Inanspruchnahme der Maßnahme ist die Existenz von Landesprogrammen mit ähnlicher Zielgruppe und Zielsetzung. Deutlichstes Beispiel hierfür ist Hessen, in dem das Landesprogramm bei Einführung des Ausbildungsbonus vorrangig eingesetzt wurde und nur stark eingeschränkt Bedarf an einer Fördermaßnahme wie dem Ausbildungsbonus bestand.

Eine besondere Zielgruppe des Ausbildungsbonus sind schwerbehinderte Ausbildungssuchende. Der Ausbildungsbonus erhöht sich zugunsten von schwerbehinderten Auszubildenden und behinderten Auszubildenden um 30 Prozent. Keine einzige bzw. kein einziger unserer zahlreichen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner wusste von einem Fall zu berichten, in dem ein behinderter oder schwerbehinderter Jugendlicher mit Hilfe des Ausbildungsbonus in eine Ausbildung integriert wurde.

#### 4.3.2 Nichtintendierte Wirkungen

Mitnahmeeffekte bezeichnen das Phänomen, dass Ausbildungsplätze gefördert werden, die zwar das Kriterium der Zusätzlichkeit erfüllen, aber nicht aufgrund der Förderung geschaffen wurden. Der zugrunde liegende Bedarf seitens der Betriebe kann zum Beispiel aus einer geschäftlichen Expansion und einem damit einhergehenden erhöhten Personalbedarf oder einem unregelmäßigen Ausbildungszyklus resultieren. Die Betriebe hätten sich also in jedem Fall dafür entschieden auszubilden. Der Ausbildungsplatz kann somit nicht als zusätzlich gelten. Eine Annäherung an das Ausmaß solcher Mitnahmeeffekte ist anhand der Betriebsbefragung erfolgt. In den Interviews der Implementationsanalysen konnte lediglich eine Einschätzung dieses Effektes erfragt werden. Gleiches gilt für die Frage, ob die Förderung für Altbewerberinnen und Altbewerber zu einer Verdrängung anderer Bewerberinnen und Bewerber führt.

Die Kammern äußern sich hinsichtlich all dieser nichtintendierten Wirkungen skeptischer als die Interviewpartnerinnen und -partner in den Arbeitsverwaltungen. Am häufigsten nennen beiden Gruppen die Mitnahme als be-

deutendsten Effekt im Hinblick auf die Inanspruchnahme. Fast die Hälfte aller Kammern ist der Meinung, dass der Ausbildungsbonus in den seltensten Fällen ausschlaggebender Grund für die Schaffung eines Ausbildungsverhältnisses sei. Vielmehr hätten sich die Betriebe bereits im Vorfeld für die Ausbildung sowie für einen Kandidaten entschieden. Stellt sich dieser nun als förderungsfähig heraus, nehme man die Mittel gerne in Anspruch. Umgekehrt führe ein abgelehnter Antrag nur in Ausnahmefällen zu einer Kündigung des Ausbildungsverhältnisses. In den Agenturen für Arbeit und Grundsicherungsstellen wird diese Einschätzung in deutlich geringerem Maß geteilt. Hier geben einige Gesprächspartnerinnen und -partner sogar an, dass es ihrer Einschätzung nach kaum zu Mitnahmeeffekten komme. Dabei bleibt zu beachten, dass die Zielsetzung der Integration von Ausbildungssuchenden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Arbeitsverwaltung einen deutlichen höheren Stellenwert hat als die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.

Die Verdrängung anderer Bewerberinnen und Bewerber durch geförderte Ausbildungssuchende wird hingegen kaum als Problem gesehen. So argumentiert beispielsweise ein Kammervertreter mit der niedrigen Förderhöhe, die keinesfalls ausreichend sei, um eine weniger passende Bewerberin oder einen weniger passenden Bewerber zu akzeptieren. Als Gegenbeispiele werden lediglich Förderfälle in Kleinstbetriebe genannt, die zudem in Berufen mit geringer Ausbildungsvergütung ausbilden. Hier könnte es durchaus zu Abwägungen zwischen der Einstellung einer Aushilfskraft und der Schaffung eines Ausbildungsverhältnisses kommen. Gegen eine hohe Relevanz von Verdrängungseffekten spricht zudem der identifizierte Standardprozess der Inanspruchnahme. Wenn die Betriebe zuerst ihre Bewerberin oder ihren Bewerber auswählen und anschließend für diese oder diesen eine gezielte Anfrage nach Fördermöglichkeiten stellen, kann eine mögliche Förderungsfähigkeit bei der Auswahl eines Auszubildenden nicht als Entscheidungskriterium einbezogen werden.

Die Auswertung der untersuchten Förderfälle zeichnet ein ähnliches Bild. Wie bereits dargelegt, wählten drei Viertel aller Betriebe zunächst den Auszubildenden aus und erkundigten sich dann nach seiner Förderungsfähigkeit. Lediglich in einem Fall gab es Hinweise darauf, dass bei der Auswahl zwischen zwei Bewerbern die Entscheidung zugunsten des Förderungsfähigen gefällt wurde. Keiner der befragten Personalverantwortlichen gibt an, er hätte sich durch den Bonus in der Auswahl des Auszubildenden beeinflussen lassen. Anders hingegen die Antworten auf die Frage nach der Relevanz der finanziellen Förderung. Hier bezeichnen fast zwei Drittel der Interviewpartnerinnen und -partner in den Betrieben den Ausbildungsbonus als nicht ausschlaggebend für die Schaffung der geförderten Stelle. Dazu exemplarisch die Aussage eines befragten Betriebsinhabers:

*„So eine Förderung ist eben nicht mehr als ein zusätzliches Bonbon. Unsere Bewerber müssen zunächst in den Betrieb passen. Dann nehmen wir das Geld gerne mit. Al-*

*lerdings würden wir nie unsere Planung nach solchen Programmen ausrichten.“*

In den verbleibenden Fällen war der Ausbildungsbonus ausschlaggebend für die Ausbildung der Jugendlichen. Ohne diese Förderung hätte man den Mehraufwand, den die Ausbildung verursacht, nicht aufbringen oder die Kosten der Ausbildung allgemein nicht tragen können. Drei Interviewpartner zeigen sich unentschlossen und konnten nicht sagen, ob sie die Jugendlichen auch ohne die Förderung hätten ausbilden können oder wollen. Hierbei handelt es sich meist um Auszubildende, die außerhalb des normalen Bewerbungsverfahrens an den Betrieb herangetreten waren oder vermittelt wurden oder um Betriebe, die nicht oder nicht mehr ausbilden. Für ein von einigen Kammern angesprochenes Taktieren hinsichtlich der zeitlichen Staffelung von Ausbildungsplätzen liefern die untersuchten Förderfälle keine Hinweise. Lediglich in zwei Beispielen wurde die Schaffung der Ausbildungsplätze vorgezogen, da man durch die Förderung – die auch im nächsten Jahr hätte beantragt werden können – eine Möglichkeit sah, der bereits gewählten Bewerberin oder dem gewählten Bewerber eine Chance zu geben.

Zusammenfassend liefert die Untersuchung der Umsetzungsprozesse wenig konkrete Hinweise darauf, dass spezifische Faktoren im Implementationsprozess massiven Einfluss auf Inanspruchnahme oder Wirkung der Maßnahme nehmen. Hinsichtlich der beteiligten institutionellen Akteure lassen sich in diesem Zusammenhang folgende Hypothesen formulieren:

- Die persönliche Haltung zum Ausbildungsbonus scheint einen stärkeren Einfluss auf die Informationspolitik oder den Einsatz der Maßnahme durch die Befragten zu haben als institutionelle oder regionale Merkmale.
- Agenturen für Arbeit oder Kammern setzen die Maßnahme kaum strategisch ein, was entweder mit der komplizierten Ausgestaltung der Maßnahme, einer allgemeinen Ablehnung von Subventionierung betrieblicher Ausbildungsplätze oder der Präferenz für ein ähnlich gestaltetes Landesprogramm begründet wird.
- Agenturen für Arbeit vermitteln auch bei der Ausbildungsstellenvermittlung überwiegend stellenorientiert. In diese Vermittlungslogik kann der Ausbildungsbonus nur eingeschränkt integriert werden.
- Kritisch wurde von einigen Akteuren die Ausgestaltung des Kriteriums der Zusätzlichkeit gesehen. Durch einen Verzicht auf dieses Kriterium ließen sich möglicherweise auch Jugendliche mit größeren Vermittlungshemmnissen verstärkt in betriebliche Ausbildung bringen.

Daneben wurden über alle befragten Akteure hinweg Befunde gesammelt, die auch im Rahmen der Wirkungsanalysen weiter vertieft wurden:

- Es gibt einen Standardprozess der Inanspruchnahme: Der Betrieb wählt zunächst eine Bewerberin oder einen Bewerber und fragt dann bei Kammern oder Arbeitgeberservice nach einer möglichen Förderung. Dort wird über den Ausbildungsbonus informiert. An-

schließlich folgt die Entscheidung zur Antragstellung, die im Ergebnis zu einer Bewilligung der Förderung führt.

- Die Unternehmen wissen grundsätzlich, dass betriebliche Ausbildung unter Umständen förderungsfähig sein kann. Der Ausbildungsbonus selbst ist weniger bekannt.
- Viele der Jugendlichen, die über den Ausbildungsbonus in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis integriert wurden, hatten beim Betrieb bereits vorher ein Praktikum absolviert. Daher war den Betrieben bekannt, welche Defizite oder Vorzüge der Jugendliche mitbringt. Das beurteilen einige Befragte als sinnvoll und effektiver als finanzielle Zuschüsse.
- Die Mehrzahl der Betriebe gibt an, dass sie den Jugendlichen auch ohne die Förderung eingestellt hätten.
- Die Existenz ähnlich konzipierter konkurrierender Landesprogramme scheint dazu zu führen, dass der Ausbildungsbonus seltener in Anspruch genommen wird.
- In den neuen Bundesländern wurde darauf verwiesen, dass der Ausbildungsbonus auf Grund der demografischen Entwicklung kaum noch benötigt wird.

## 5 Analyse der Betriebsbefragung

Im Rahmen der Betriebsbefragung wurden im Zeitraum von Oktober 2009 bis Januar 2010 insgesamt 2 186 Betriebe telefonisch befragt. Um die Wirkung des Ausbildungsbonus zu evaluieren, wurden sowohl Betriebe befragt, für die ein bewilligter Antrag auf den Ausbildungsbonus im Kalenderjahr 2008 vorlag, als auch Betriebe, für die kein bewilligter Antrag auf Ausbildungsbonus im Kalenderjahr 2008 vorlag.

Die Befragung wurde mit einem strukturierten, nach Themengebieten gegliederten Fragenkatalog durchgeführt. Im Rahmen des ersten Themenblocks wurden die Betriebe zunächst zu ihren Betriebsmerkmalen sowie ihrer wirtschaftlichen Situation befragt. Den Hauptteil der Befragung bildet das Thema der Ausbildungspolitik des Betriebs. Alle durch den Ausbildungsbonus geförderten Betriebe wurden außerdem detailliert zur Nutzung des Ausbildungsbonus interviewt. Neben den Befragungsergebnissen liegen wichtige Betriebscharakteristika, wie die Beschäftigungsgrößenklasse, die Branche oder der regionale Standort aus administrativen Datenquellen vor.

Die Auswertung der Betriebsbefragung gliedert sich wie folgt: zunächst wird in Abschnitt 5.1 die Auswahl der Befragungsteilnehmer beschrieben. Abschnitt 5.2 legt mittels einer Selektionsanalyse dar, in welchen grundlegenden Charakteristika sich die geförderten Betriebe von den nicht geförderten Betrieben als Vergleichsgruppe unterscheiden beziehungsweise in welchen Merkmalen sie sich gleichen. Der abschließende Abschnitt 5.3 stellt aufbauend auf die Selektionsanalyse die Auswertung weiterer wichtiger Befragungsergebnisse vor und diskutiert anhand dessen Hypothesen zu der Ausbildungspolitik der Betriebe und der Wirkungsweise des Ausbildungsbonus.

### 5.1 Beschreibung der Befragungsteilnehmer

Die Auswahl der Betriebe erfolgte anhand der Betriebsmerkmale Beschäftigungsgrößenklasse, Branche und Region (alte oder neue Bundesländer). Der überwiegende Teil der erforderlichen Betriebsadressen und die dazugehörigen wesentlichen Charakteristiken der Betriebe konnten von der Bundesagentur für Arbeit bezogen werden. Grundsätzlich wurden nur Interviews mit Betrieben realisiert, die die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen zur Berufsausbildung erfüllen.

Das Merkmal der Beschäftigungsgrößenklasse ermöglicht eine Unterteilung der Betriebe nach der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in kleine (1–4 Beschäftigte), mittelgroße (5–49 Beschäftigte), große (50–499 Beschäftigte) und sehr große Betriebe (500 und mehr Beschäftigte). Außerdem wurden 100 Kleinstbetriebe interviewt, das heißt Betriebe, die keinen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen. Da Auszubildende sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind, bilden Kleinstbetriebe per Definition nicht aus. Die Kleinstbetriebe sind von Interesse, da viele der durch den Ausbildungsbonus geförderten Betriebe nur wenige Beschäftigte haben. Die Adressbestände der Kleinstbetriebe sind durch die nicht vorliegende Meldepflicht zur Sozialversicherung nicht im Datenbestand der Bundesagentur für Arbeit verfügbar. Die Adressen konnten aber aus einer alternativen Datenbank, der Unternehmensdatenbank des Verbandes der Vereine Creditreform e. V., bezogen werden.

Die Auswahl der Betriebe nach dem Merkmal der Branche, in welcher der Betrieb seine Haupttätigkeit hat, erfolgte auf Basis der Klassifizierung der Wirtschaftssektoren (WZ 2008) des Statistischen Bundesamtes. Die Betriebe werden nach ihrer Branchenkennzahl für die Auswertungen in folgende drei Klassen zusammengefasst:

- (1) Betriebe, die im primären Wirtschaftssektor tätig sind, d. h. Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Bergbau;
- (2) Betriebe, die im sekundären Wirtschaftssektor tätig sind, d. h. im Bereich des verarbeitenden Gewerbes;
- (3) Betriebe, die im tertiären Wirtschaftssektor tätig sind, d. h. im Bereich des Dienstleistungsgewerbes.

Als weitere Charakteristik zur Auswahl der Befragungsteilnehmer diente die Region, in der sich die Betriebe befinden. Es wurden sowohl Betriebe aus den neuen wie aus den alten Bundesländern Deutschlands befragt. Die Anteile der befragten Betriebe entsprechen dabei den Anteilen aller bestehenden Betriebe in den neuen und alten Bundesländern.

Grundsätzlich werden zwei Arten von Betrieben befragt. Zum einen sind 1 186 Interviews mit Betrieben durchgeführt worden, für die im Kalenderjahr 2008 ein bewilligter Antrag auf Ausbildungsbonus vorlag (im Folgenden geförderte Betriebe genannt). Hiervon geben einige Betriebe während der Befragung an, keinen durch den Ausbildungsbonus geförderten Auszubildenden zu beschäftigen, obwohl für diesen Betrieb ein bewilligter Antrag bei

der Agentur für Arbeit für das Bezugsjahr vorliegt. Da man nicht abschließend beurteilen kann, wie es zu diesem Widerspruch gekommen ist, werden diese Interviews für die Auswertungen ausgeschlossen. Damit gehen insgesamt 996 Interviews mit Betrieben, die durch den Ausbildungsbonus gefördert werden, in die Auswertungen ein.

Die zweite Gruppe von befragten Betrieben sind solche, für die im Kalenderjahr 2008 kein bewilligter Antrag auf eine Förderung durch den Ausbildungsbonus vorlag (im Folgenden nicht geförderte Betriebe genannt). Auch hier können nicht alle 1 000 geführten Interviews für die Auswertungen genutzt werden. Der Grund liegt in grundsätzlichen Diskrepanzen zwischen den Antworten der Betriebe in der Befragung und den Informationen über wesentliche Betriebseigenschaften, die von der Bundesagentur für Arbeit zu den Betrieben übermittelt wurden. Letztlich fließen 871 Betriebsinterviews mit nichtgeförderten Betrieben in die folgenden Auswertungen ein.

Die nicht geförderten Betriebe dienen als Vergleichsgruppe zu den geförderten Betrieben. Innerhalb dieser Vergleichsgruppe wurden ungefähr zwei Drittel der Betriebe befragt, die zum Ende des Kalenderjahres 2008 bei der Bundesagentur für Arbeit als Ausbildungsbetrieb geführt wurden. Dieser hohe Anteil von ausbildenden Betrieben wurde gewählt, da insbesondere diese Betriebe die potenzielle Zielgruppe des Ausbildungsbonus darstellen. In der Grundgesamtheit aller Betriebe in Deutschland verzeichnet die Bundesagentur für Arbeit lediglich rund ein Viertel ausbildende Betriebe. Bezüglich dieses Merkmals werden die Befragungsergebnisse entsprechend mit Gewichtungsfaktoren auf die Grundgesamtheit umgerechnet. Somit können trotz des erhöhten Anteils von ausbildenden Betrieben in der Befragung repräsentative Ergebnisse berechnet werden.

Die Betriebsinterviews wurden zum überwiegenden Teil mit der Betriebsinhaberin oder dem Betriebsinhaber, der Geschäftsführerin oder dem Geschäftsführer oder der Personalverantwortlichen oder dem Personalverantwortlichen des jeweiligen Betriebs geführt.

## 5.2 Vergleich geförderter und nicht geförderter Betriebe

Die folgende Selektionsanalyse stellt geförderte und nicht geförderte Betriebe vergleichend gegenüber und zeigt auf, welche wesentlichen Unterschiede zwischen den geförderten und nicht geförderten Betrieben bestehen. Das Ziel dieser Analyse ist es, aufzudecken, ob die Förderung durch den Ausbildungsbonus von einer bestimmten Art von Betrieben in Anspruch genommen wird.

Dafür werden geförderte Betriebe mit nicht geförderten Betrieben zunächst anhand von Betriebscharakteristika, wie beispielsweise Größe, Branche und Region, verglichen. Im Weiteren wird anhand der Befragungsergebnisse aufgezeigt, wie sich die Betriebe in wichtigen Determinanten, wie beispielsweise der Personal- und Umsatzentwicklung, dem Gründungsjahr sowie der Anzahl und Einstellung von Auszubildenden unterscheiden. Da es innerhalb der geförderten und nicht geförderten Betriebe

wichtige Untergruppen gibt, ist es sinnvoll, drei Vergleiche vorzunehmen. Zum einen wird die Gruppe der geförderten Betriebe insgesamt mit allen nicht geförderten Betrieben, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen, verglichen. Die Vergleichsgruppe der nicht geförderten Betriebe setzt sich dabei aus ausbildenden Betrieben und aus Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt nicht ausbilden oder noch nie ausgebildet haben, zusammen.

Eine besondere Zielgruppe des Ausbildungsbonus sind die bereits ausbildenden Betriebe, die durch die finanzielle Förderung den Anreiz erhalten sollen, zusätzliche Ausbildungsplätze bereitzustellen. Daher werden die geförderten Betriebe zusätzlich mit den ausbildenden Betrieben verglichen, die ebenfalls in 2008 Auszubildende eingestellt haben, für die jedoch kein bewilligter Antrag auf Förderung vorliegt. Diese nicht geförderten Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben, werden im Folgenden auch kurz als „ausbildende nicht geförderte Betriebe“ bezeichnet.

Eine weitere wichtige Zielgruppe des Ausbildungsbonus stellen kleine Betriebe dar. Diese erfüllen das Zusatzkriterium besonders leicht, wenn sie bisher keine Auszubildenden hatten oder ihr Personalbestand aufgrund ihrer wirtschaftlichen Lage verhältnismäßig stark wächst. Daher vergleicht eine dritte Gegenüberstellung alle geförderten Kleinbetriebe, d. h. Betriebe mit 1 bis 4 Beschäftigten, mit allen nicht geförderten Klein- und Kleinstbetrieben.

Die Grundlage für die Analysen bilden so genannte Mittelwertvergleiche, die zeigen, ob die Mittelwerte von zwei Gruppen mit statistisch hoher Wahrscheinlichkeit voneinander verschieden sind. In den Fällen, in denen ein Mittelwertvergleich nicht geeignet ist, werden Vergleiche anhand des Medians gezogen.

### 5.2.1 Alle Betriebe

Die Ergebnisse des Vergleichs aller geförderten mit allen nicht geförderten Betrieben finden sich in Tabelle 5. Als erstes Unterscheidungsmerkmal zwischen geförderten und nicht geförderten Betrieben dient die Betriebsgröße, gemessen anhand der Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Als geeignetes Vergleichsmaß wird der Median verwendet. Dieser berücksichtigt im Gegensatz zum Durchschnitt extrem hohe oder niedrige Werten weniger stark. Somit können verzerrte Ergebnisse aufgrund von extremen, aber sehr selten vorkommenden Werten vermieden werden. Der Median gibt an, welche Antwort im Hinblick auf die Größe genau in der Mitte der Antworten aller Betriebe liegt. Ein Median von 8 Beschäftigten deutet bei den geförderten Betrieben darauf hin, dass diese größer als die nicht geförderten Betriebe sind, deren Median 5 beträgt. Deutlich kleiner sind die geförderten Betriebe hingegen im Vergleich zur Untergruppe der ausbildenden nicht geförderten Betriebe, die einen Median von 14 aufweisen.

Ein genaueres Bild vermittelt die Einteilung der Betriebe in die, unter Abschnitt 5.1 definierten, Größenklassen.

Tabelle 5

**Betriebsmerkmale der geförderten und nicht geförderten Betriebe**

<b>Merkmale</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die Auszubildende eingestellt haben</b>
Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in 2008 (Median)	8	5	14
Beschäftigungsgrößenklasse			
1–4 Beschäftigte	38 %	65 %*	24 %*
5–49 Beschäftigte	51 %	31 %*	60 %
50–499 Beschäftigte	10 %	3 %*	15 %
500 und mehr Beschäftigte	1 %	>1 %	1 %
Ausbildender Betrieb lt. Stichprobe	100 %	24 %	100 %
In 2008 erstmals Ausbildungsbetrieb	23 %	8 %*	8 %*
Seit 2005 mindestens einmal Ausbildungs- betrieb?	100 %	52 %*	100 %
Eigenständiges Unternehmen	95 %	95 %	86 %*
Branche			
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Bergbau	2 %	2 %	2 %
Verarbeitendes Gewerbe	40 %	24 %*	28 %*
Dienstleistungsgewerbe	58 %	74 %*	69 %*
Betriebsstandort in den neuen Bundeslän- dern	15 %	21 %*	16 %
Gründungsjahr	1981	1974*	1975
Migrationshintergrund des Inhabers	10 %	3 %*	6 %
Einstellung von Auszubildenden ist von ak- tueller wirtschaftlicher Situation abhängig	69 %	50 %*	54 %*
Personalentwicklung in 2008 (im Vergleich zum Vorjahr)			
Gestiegen	41 %	18 %*	31 %*
Gesunken	9 %	14 %*	11 %
etwa gleich geblieben	47 %	66 %*	56 %
Umsatzentwicklung in 2008 (im Vergleich zum Vorjahr)			
Gestiegen	43 %	30 %*	42 %
Gesunken	16 %	20 %*	15 %
etwa gleich geblieben	32 %	38 %*	32 %
Anzahl Auszubildende in 2009	4,4	1,0*	4,7



noch Tabelle 5

<b>Merkmale</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die Auszubildende eingestellt haben</b>
Anzahl Altbewerber/-innen in 2009 (inkl. der durch den Ausbildungsbonus geförderten Auszubildenden)	1,4	0,2*	0,8*
Es hat sich bereits mindestens einmal ein(e) Altbewerber/-in beworben.	95 %	63 %*	84 %*
Es wurde bereits mindestens einmal eine(n) Altbewerber/-in eingestellt.	89 %	33 %*	61 %*
Kenntnis von Maßnahmen zur Ausbildungsförderung	73 %	43 %*	60 %*
Es wurde bereits mindestens einmal aktiv nach Fördermaßnahmen gesucht.	82 %	39 %*	52 %*

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesbeispiel: 41 Prozent der geförderten Betriebe weisen im Vergleich zu 2007 eine gestiegene Personalentwicklung auf. Bei den nicht geförderten Betrieben geben 18 Prozent diese Entwicklung an. Dahingegen weisen 31 Prozent der nicht geförderten Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben, eine positive Personalentwicklung auf.

Die Gesamtheit aller nicht geförderten Betriebe setzt sich vor allem aus kleinen Betrieben zusammen, die nur selten oder gar nicht ausbilden. Insbesondere für Betriebe, die noch nie ausgebildet haben, kann der Ausbildungsbonus einen Anreiz darstellen, zum ersten Mal auszubilden. Ein Viertel der geförderten Betriebe gibt an, in 2008 erstmals ausgebildet zu haben. Das sind etwa viermal so viele erstmals ausbildende Betriebe wie unter den Nichtgeförderten.

Etwa die Hälfte aller nicht geförderten Betriebe hat seit 2005 mindestens einen Auszubildenden beschäftigt. Betrachtet man das für die Analysen relevante Jahr 2008, so hat zum Stichtag, dem 31. Dezember 2008, nur etwa ein Viertel aller Betriebe der Vergleichsgruppe ausgebildet. Die ausbildenden nicht geförderten Betriebe setzen sich zu einem großen Teil aus mittelgroßen Betrieben zusammen. Im Vergleich zu dieser Gruppe sind die geförderten Betriebe häufiger kleine Betriebe.

Sehr große Betriebe sind in allen Vergleichsgruppen nur sehr gering vertreten, da die Untersuchung auf Betriebs-ebene und nicht auf Unternehmens- beziehungsweise Konzernebene durchgeführt wurde. Gehört der jeweilige Betrieb zu einem Unternehmen mit mehreren Standorten, so zielt die Befragung nur auf die wirtschaftliche Einheit am ausgewählten Standort ab.

Im Weiteren zeigt sich, dass die Geförderten häufiger eigenständige Unternehmen sind. Die ausbildenden Betriebe, die keine Förderung durch den Ausbildungsbonus erhalten, geben demgegenüber häufiger an, ein Teil eines größeren Unternehmens zu sein.

Betrachtet man die Branche, in der der jeweilige Betrieb hauptsächlich tätig ist, so sind geförderte Betriebe häufiger

ger als Nichtgeförderte im verarbeitenden Gewerbe angesiedelt. Unter den nicht geförderten Betrieben befinden sich dagegen wesentlich mehr Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich.

Eine grobe regionale Einordnung der Betriebe zeigt, dass geförderte genauso häufig wie ausbildende nicht geförderte Betriebe in den neuen Bundesländern ansässig sind. Nimmt man bei den Nichtgeförderten jedoch diejenigen hinzu, die in 2008 keine Auszubildenden eingestellt haben, so ist von diesen ein deutlich größerer Anteil aus den neuen Bundesländern.

Das Gründungsjahr der Betriebe gibt Aufschluss darüber, dass die geförderten Betriebe im Durchschnitt um etwa 7 Jahre jünger sind als Nichtgeförderte. Dies deutet darauf hin, dass viele junge, wachsende Betriebe den Ausbildungsbonus nutzen. Ebenso zeigt die Analyse, dass geförderte Betriebe im Vergleich zu den nicht geförderten Betrieben öfter einen Inhaber oder eine Inhaberin mit Migrationshintergrund aufweisen.

Im Weiteren wurden die Betriebe nach dem Einfluss der wirtschaftlichen Situation auf die Entscheidung befragt, ob und wie viele Auszubildende sie einstellen. Diese Frage wurde von geförderten Betrieben wesentlich zahlreicher bejaht als von den beiden Vergleichsgruppen der nicht geförderten Betriebe.

Geförderte und Nichtgeförderte unterscheiden sich ebenfalls in bedeutendem Maße hinsichtlich der Entwicklung ihrer Personalsituation im Jahr 2008 gegenüber 2007. Nahezu die Hälfte der Geförderten hat ihren Personalbestand insgesamt erhöht, während das bei den nicht geförderten Betrieben nur etwa ein Fünftel angibt. Von den Nichtgeförderten ist die Untergruppe der ausbildenden Betriebe

etwas stärker gewachsen. Dennoch hatte im Vergleich zu den geförderten Betrieben ein deutlich geringerer Anteil eine gestiegene Personalentwicklung aufzuweisen. Dementsprechend berichten mehr Nichtgeförderte von einer gleichbleibenden oder rückläufigen Personalentwicklung.

Geringere Unterschiede zeigen sich bezüglich der Umsatzentwicklung in 2008 im Vergleich zum Vorjahr. Die geförderten Betriebe weisen in etwa die gleiche Umsatzentwicklung auf wie die ausbildenden Betriebe, die nicht gefördert werden. Die Gesamtheit der Nichtgeförderten, also einschließlich jene, die keine Auszubildenden eingestellt haben, gibt dagegen deutlich häufiger an, dass ihre Umsätze konstant oder rückläufig waren.

Die Anzahl der zum Befragungszeitpunkt 2009 beschäftigten Auszubildenden ist ein wichtiger Hinweis auf die Kapazitäten, die ein Betrieb generell für die Schaffung von Ausbildungsstellen besitzt. Die Geförderten weisen mit durchschnittlich 4,4 Auszubildenden eine ähnliche Anzahl von Auszubildenden auf wie die ausbildenden nicht geförderten Betriebe, die im Durchschnitt 4,7 Auszubildende beschäftigen.

Anders verhält es sich bei der Anzahl von Altbewerbern, die im Betrieb tätig sind. In Bezug darauf weisen Geförderte einen wesentlich höheren Anteil auf als beide Vergleichsgruppen. Ein wesentlicher Grund dafür ist die Selektion der geförderten Betriebe, die per Definition mindestens einen Altbewerber beschäftigen. Ein weiterer möglicher Grund, warum jedoch gerade diese Betriebe mehr Altbewerber einstellen, könnte unter anderem an den Altbewerbern selbst liegen, die sich bei den entsprechenden Betrieben vergleichsweise häufiger bewerben. Bei nahezu allen geförderten Betrieben hat sich bereits mindestens einmal ein Altbewerber beworben. Bei den ausbildenden nicht geförderten Betrieben haben nur rund 84 Prozent bisher Bewerbungen von Altbewerbern erhalten und unter allen Nichtgeförderten geben dies gerade einmal zwei Drittel der Betriebe an.

Sehr deutlich ist der Unterschied zwischen Geförderten und Nichtgeförderten bei dem Anteil der Betriebe, die bereits einmal Altbewerber eingestellt haben. Der überwiegende Teil der geförderten Betriebe gibt an, bereits Altbewerber beschäftigt zu haben. Einige wenige geförderte Betriebe beziehungsweise einige befragte Personen im Betrieb sind sich dagegen nicht darüber bewusst, dass ihre durch den Ausbildungsbonus geförderten Auszubildenden Altbewerber sind. Von den ausbildenden nicht geförderten Betrieben haben nur etwa zwei Drittel bisher Altbewerber beschäftigt. Bei der Gesamtheit aller Nichtgeförderten ist dies sogar nur ein Drittel.

Schließlich zeigt sich, dass einige Betriebe deswegen mit höherer Wahrscheinlichkeit durch den Ausbildungsbonus gefördert werden, weil sie generell besser über Fördermöglichkeiten informiert sind oder sich um finanzielle Unterstützung in Verbindung mit Ausbildungsstellen bemühen. So kennt der überwiegende Teil der geförderten Betriebe Programme oder Maßnahmen zur Ausbildungsförderung, unter den Nichtgeförderten besitzt jedoch nicht einmal die Hälfte Kenntnis von solchen Maßnah-

men. Auch bei den ausbildenden Nichtgeförderten geben weniger als zwei Drittel an, Fördermöglichkeiten zu kennen.

Eine wichtige Rolle in der Erklärung, warum nicht geförderte Betriebe den Ausbildungsbonus nicht nutzen, spielt außerdem die aktive Suche von Betrieben nach Fördermöglichkeiten. Rund 82 Prozent der geförderten Betriebe haben bereits mindestens einmal von sich aus nach einer Fördermöglichkeit für einen Auszubildenden gesucht, während es bei den Nichtgeförderten nur etwa halb so viele Betriebe sind.

### 5.2.2 Klein- und Kleinstbetriebe

Die folgende Selektionsanalyse untersucht die Gruppe der Klein- und Kleinstbetriebe. In Deutschland sind etwa drei Viertel der nicht ausbildenden Betriebe kleine Betriebe. Für Kleinbetriebe, die bisher nicht ausgebildet haben, kann der Ausbildungsbonus als Anreiz wirken, erstmals auszubilden. Bereits ausbildende, kleine Betriebe sollen den Anreiz erhalten, zusätzliche Ausbildungsplätze anzubieten.

Für eine spezielle Betrachtung dieser Untergruppe werden im folgenden Abschnitt die durch den Ausbildungsbonus geförderten Kleinbetriebe mit den nicht geförderten Klein- bzw. Kleinstbetrieben verglichen. Die geförderten Kleinbetriebe weisen mit den durch den Ausbildungsbonus geförderten Auszubildenden mindestens einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auf. In der Vergleichsgruppe der nicht geförderten Betriebe sind mit den Kleinstbetrieben auch Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte enthalten.

Im folgenden Vergleich sind die Kleinstbetriebe mit einem Anteil von 22 Prozent der nicht geförderten Betriebe vertreten, was nicht ihrem tatsächlichen Anteil in Deutschland entspricht. Der verhältnismäßig große Anteil an Kleinstbetrieben dient in dieser Analyse dazu, die Besonderheiten dieser Gruppe untersuchen zu können. Dementsprechend liegt hier keine repräsentative Zusammensetzung der Betriebe vor. Die Selektionsanalyse verwendet wie im vorherigen Abschnitt Mittelwertvergleiche, deren Ergebnisse in Tabelle 6 ersichtlich sind. Zusätzlich wird an geeigneten Stellen der Median zum Vergleich der Gruppen verwendet.

Nur etwa ein Drittel der nicht geförderten Klein- und Kleinstbetriebe war im Jahr 2008 Ausbildungsbetrieb, wobei die Hälfte seit 2005 mindestens einen Auszubildenden beschäftigt hat. Besonders interessant ist der Anteil von Betrieben, die im Jahr 2008 erstmals ausgebildet haben. Bereits bei der Betrachtung der Betriebe aller Größenklassen zeigte sich, dass etwa ein Viertel der geförderten Betriebe erstmals ausbildende Betriebe sind. Bei den Kleinbetrieben ist dieser Anteil noch deutlich höher. Nahezu die Hälfte aller geförderten Kleinbetriebe bildete im Jahr 2008 erstmals aus. Das sind fast dreimal so viele Betriebe wie bei den ausbildenden nicht geförderten Betrieben, bei denen nur etwa ein Fünftel im Jahr 2008 erstmals Auszubildende beschäftigt hat.

Tabelle 6

**Betriebsmerkmale der Klein- und Kleinstbetriebe**

<b>Merkmale</b>	<b>Geförderte Kleinbetriebe</b>	<b>Nicht geförderte Klein- und Kleinstbetriebe</b>
Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in 2008 (Median)	4	3
Beschäftigungsgrößenklasse		
Kleinstbetriebe	0 %	22 %*
1–4 Beschäftigte	100 %	78 %*
Ausbildender Betrieb lt. Stichprobe	100 %	33 %
In 2008 erstmals Ausbildungsbetrieb	43 %	17 %*
Seit 2005 mindestens einmal Ausbildungsbetrieb?	100 %	49 %*
Eigenständiges Unternehmen	98 %	98 %
Branche		
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Bergbau	2 %	2 %
Verarbeitendes Gewerbe	28 %	24 %
Dienstleistungsgewerbe	70 %	72 %
Betriebsstandort in den neuen Bundesländern	13 %	19 %*
Gründungsjahr (Durchschnitt)	1988	1980*
Migrationshintergrund des Inhabers	13 %	5 %*
Einstellung von Auszubildenden ist von aktueller wirtschaftlicher Situation abhängig	73 %	53 %*
Personalentwicklung in 2008 (im Vergleich zum Vorjahr)		
Gestiegen	42 %	14 %*
Gesunken	9 %	11 %
etwa gleich geblieben	43 %	72 %*
Umsatzentwicklung in 2008 (im Vergleich zum Vorjahr)		
Gestiegen	39 %	30 %*
Gesunken	19 %	21 %
etwa gleich geblieben	32 %	39 %*
Anzahl Auszubildende in 2009	1,5	0,5*
Anzahl Altbewerber/-innen in 2009 (inkl. der durch den Ausbildungsbonus geförderten Auszubildenden)	0,9	0,1*
Es hat sich bereits mindestens einmal ein(e) Altbewerber/-in beworben.	94 %	59 %*
Es wurde bereits mindestens einmal eine(n) Altbewerber/-in eingestellt.	84 %	32 %*
Kenntnis von Maßnahmen zur Ausbildungsförderung	71 %	42 %*
Es wurde bereits mindestens einmal aktiv nach Fördermaßnahmen gesucht.	82 %	42 %*

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Die Personalentwicklung ist in 2008 im Vergleich zum Vorjahr bei 42 Prozent der geförderten Kleinbetriebe gestiegen. Nur 14 Prozent der nicht geförderten Klein- und Kleinstbetriebe geben diese Entwicklung an.

Hinsichtlich der Eigenständigkeit der Betriebe lässt sich für die beiden Gruppen kein Unterschied ausmachen. Bei nahezu allen geförderten wie nicht geförderten Klein- und Kleinstbetrieben handelt es sich um eigenständige Unternehmen, die nicht Teil eines größeren Unternehmens sind. Ähnlich verhält es sich mit der Branchenzugehörigkeit der Betriebe. Geförderte wie nicht geförderte Klein- und Kleinstbetriebe sind nur etwa zu einem Viertel im produzierenden Gewerbe vertreten, der überwiegende Anteil ist dagegen im Dienstleistungsbereich tätig. Des Weiteren sind die geförderten Kleinbetriebe weniger häufig in den neuen Bundesländern ansässig und werden fast dreimal so häufig von einer Person mit Migrationshintergrund geführt wie die nicht geförderten Klein- und Kleinstbetriebe.

Das Gründungsjahr gibt Aufschluss darüber, dass die geförderten Betriebe im Durchschnitt um 8 Jahre jünger sind als die Vergleichsgruppe. Für die Einstellung von Auszubildenden spielt bei etwa drei Viertel aller geförderten Betriebe die wirtschaftliche Situation eine Rolle. Bei den Nichtgeforderten ist es nur etwa die Hälfte.

Die beiden Gruppen unterscheiden sich ebenfalls bezüglich der Entwicklung ihres Personalbestandes. Bei dem überwiegenden Anteil der Nichtgeforderten ist die Zahl der Beschäftigten im Jahr 2008 gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben. Nur eine verhältnismäßig geringe Anzahl von Betrieben gibt eine steigende oder sinkende Entwicklung an. Dagegen weist nahezu die Hälfte aller geförderten Kleinbetriebe eine steigende Personalentwicklung im Jahr 2008 gegenüber dem Vorjahr auf. Die andere Hälfte beschreibt ihren Personalbestand zum überwiegenden Teil als konstant. Ein ähnliches Bild zeigt die Umsatzentwicklung der Betriebe im Jahr 2008 im Vergleich zum Vorjahr. Beim größten Anteil der Geförderten nahmen die Umsätze zu, während die Nichtgeforderten häufiger eine gleichbleibende oder sinkende Entwicklung der Umsätze zu verzeichnen hatten.

Des Weiteren kann man wesentliche Unterschiede zwischen den geförderten und nicht geförderten Klein- und Kleinstbetrieben in der betrieblichen Ausbildungspolitik erkennen. So stellen die Geförderten mit durchschnittlich 1,5 Auszubildenden etwa die dreifache Anzahl an Ausbildungsplätzen bereit wie Nichtgeforderte, unter denen jedoch ein großer Teil auch gar nicht ausbildet. Der Unterschied wird im Verhältnis der beschäftigten Altbewerberinnen und Altbewerber noch stärker. Geförderte Kleinbetriebe stellen nahezu siebenmal so viele Ausbildungsstellen für Altbewerberinnen und Altbewerber bereit wie nicht geförderte Klein- und Kleinstbetriebe. Dies ist jedoch auch im Wesentlichen dadurch bedingt, dass Geförderte per Definition mindestens eine Altbewerberin oder einen Altbewerber beschäftigen.

Ein möglicher Grund, warum gerade die Geförderten jene Betriebe sind, die häufiger Altbewerberinnen und Altbewerber einstellen, stellt der höhere Anteil an Altbewerberinnen und Altbewerbern dar, die sich bei diesen Betrieben bewerben. Bei fast allen geförderten Kleinbetrieben hat sich bereits mindestens einmal eine Altbewerberin oder ein Altbewerber beworben. Demgegenüber bewer-

ben sich Altbewerberinnen und Altbewerber bei weniger als zwei Dritteln der nicht geförderten Kleinbetriebe, wovon lediglich die Hälfte mindestens eine Altbewerberin oder einen Altbewerber eingestellt hat.

Grundlegende Unterschiede zeigen sich schließlich auch darin, in wie weit Klein- und Kleinstbetriebe über mögliche Programme oder Maßnahmen zur Ausbildungsförderung informiert sind oder selbst aktiv nach solchen suchen. Zum einen kennt weniger als die Hälfte aller Nichtgeforderten Maßnahmen zur Ausbildungsförderung. Zum anderen haben nur etwa 42 Prozent der nicht geförderten Klein- und Kleinstbetriebe bereits einmal aktiv nach einer Förderung gesucht. Demgegenüber zeigten nahezu doppelt so viele geförderte Kleinbetriebe bereits einmal Eigeninitiative bei der Suche nach finanzieller Unterstützung.

Obwohl die Gegenüberstellungen der spezifischen Untergruppen nicht in allen Punkten vergleichbar sind, zeigen sich grundlegende Unterschiede zwischen geförderten und nicht geförderten Betrieben, die sich folgendermaßen zusammenfassen lassen: Die geförderten Betriebe sind im Vergleich häufiger eigenständige Unternehmen, eher im produzierenden Gewerbe und seltener im Dienstleistungssektor tätig. Im Durchschnitt sind die durch den Ausbildungsbonus geförderten Betriebe jünger und weisen häufiger als die Vergleichsgruppe eine steigende Personal- und Umsatzentwicklung auf. Zudem machen geförderte Betriebe die Entscheidung, Auszubildende einzustellen, häufiger von der wirtschaftlichen Situation abhängig als die Nichtgeforderten. Dies deutet daraufhin, dass viele relativ neu gegründete und wachsende Betriebe die Förderung nutzen. Ebenso zeigt sich, dass nicht geförderte Betriebe relativ schlecht über die Förderung durch den Ausbildungsbonus informiert sind und sich deutlich seltener aktiv nach möglichen finanziellen Unterstützungen für die Schaffung von Ausbildungsstellen suchen. Hinsichtlich der Einstellung von Altbewerbern fällt auf, dass ein wesentlich höherer Anteil von geförderten Betrieben Bewerbungen von Altbewerberinnen und Altbewerbern erhält.

### **5.3 Ausbildungspolitik der Betriebe und Wirkungsweise des Ausbildungsbonus**

Der vorherige Abschnitt verdeutlichte, in welchen Merkmalen sich geförderte von nicht geförderten Betrieben unterscheiden. Der folgende Abschnitt präsentiert aufbauend auf die vorangegangene Selektionsanalyse wichtige Befragungsergebnisse zur Ausbildungspolitik und zur Wirkungsweise des Ausbildungsbonus auf der Seite der Betriebe. Als zentrale Fragestellung gilt es zu beantworten, ob Betriebe durch die Förderung des Ausbildungsbonus zusätzliche Ausbildungsplätze bereitstellen.

Die Auswertungen werden gegliedert nach Themenblöcken vorgestellt und separat für geförderte wie für nicht geförderte Betriebe ausgewiesen. Abschnitt 5.3.1 legt zunächst dar, warum Betriebe ausbilden oder sich gegen die Ausbildung Jugendlicher entscheiden. Abschnitt 5.3.2 untersucht darauf aufbauend das Bewerberangebot und wie die Betriebe ihre Auszubildenden auswählen. Schließlich zeigt Abschnitt 5.3 die Befragungsergebnisse hinsichtlich

der Kenntnis und Nutzung des Ausbildungsbonus und diskutiert, inwiefern der Ausbildungsbonus zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze beiträgt.

Bei allen relevanten Fragestellungen wird zusätzlich der Vergleich zu der Gruppe der nicht geförderten Betriebe gezogen, die im Jahr 2008 Auszubildende eingestellt haben. Eine separate Auswertung der Befragungsergebnisse der Klein- und Kleinstbetriebe wird nur für wenige Fragestellungen präsentiert. Für den überwiegenden Teil der Befragungsergebnisse zeigen diese keine Unterschiede im Antwortverhalten im Vergleich zur Gesamtheit der geförderten und nicht geförderten Betriebe.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu beachten, dass sich diese zum Teil auf eine unterschiedliche Anzahl von Auswertungen beziehen, da nicht jede Frage an jeden Betrieb gestellt wurde. So wurden beispielsweise nur die Betriebe zu ihren Motiven zur Ausbildung Jugendlicher befragt, die bereits mindestens einmal ausgebildet haben. Ein weiteres Beispiel ist die Befragung hinsichtlich der Übernahmestrategien oder Erfahrungen mit Altbewerbern. Diese Fragen wurden nur Betrieben gestellt, die bereits mindestens einmal Altbewerberinnen oder Altbewerber beschäftigt haben.

### 5.3.1 Ausbildungsentscheidung der Betriebe

Um die möglichen Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf die Ausbildungsneigung der Betriebe zu untersuchen, wird zunächst untersucht, warum sich Betriebe generell für oder gegen die Ausbildung Jugendlicher entscheiden. Die Befragungsergebnisse zeigen, dass geförderte Betriebe die gleichen Motive im Hinblick auf die Ausbildung aufweisen wie die nicht geförderten Betriebe, die ebenfalls im Jahr 2008 Auszubildende eingestellt haben. Die am häufigsten genannten Gründe sind „Ausbildung eigener Fachkräfte“ und „gesellschaftliche Verpflichtung“. Weniger häufig werden von beiden Gruppen der Einsatz einer günstigen Arbeitskraft oder eine notwenige Entlastung als Motivation für Ausbildung genannt.

Da in Deutschland nur rund ein Viertel aller Betriebe ausbildet, stellt sich die Frage, warum so viele Betriebe keine Auszubildenden beschäftigen. Als Grund geben viele Betriebe ihre unsicheren wirtschaftlichen Perspektiven an und dass sie Ausbildung als zu teuer empfinden. Ein weiterer großer Teil der nicht geförderten Betriebe hat entweder keine freien Kapazitäten oder schlicht keinen Bedarf an Auszubildenden. Das bestätigt sich bei der Abfrage der verfügbaren Kapazitäten für zusätzliche Auszubildende im Betrieb.

Während die ausbildenden nicht geförderten Betriebe etwa vergleichbare Kapazitäten haben wie die geförderten Betriebe, ist die Anzahl zusätzlich möglicher Ausbildungsplätze bei allen Nichtgeforderten wesentlich geringer. Betrieben, die zum Befragungszeitpunkt oder überhaupt nicht ausbilden, fehlt es somit deutlich häufiger an personellen und räumlichen Kapazitäten oder schlicht an genügend Arbeit um (mehr) Auszubildende zu beschäftigen. Generell besteht der größte Engpass bei allen Betrieben im Bereich der räumlichen beziehungsweise materiellen Gegebenheiten, die das Angebot zusätzlicher Ausbildungsplätze begrenzen.

Eine weitere Ursache, warum manche Betriebe nicht ausbilden besteht darin, dass sie Fachkräfte mit Studienabschluss oder mit anderen Fertigkeiten und Kenntnissen benötigen, die Auszubildende im Allgemeinen nicht aufweisen können. Darüber hinaus gibt jeweils rund ein Zehntel der nicht geförderten Betriebe an, dass die Schulabgängerinnen und Schulabgänger eine mangelnde Ausbildungsreife vorweisen oder die Ausbildungsplätze aufgrund eines Mangels an ausbildungswilligen Bewerberinnen und Bewerbern nicht besetzt werden konnten.

Die Frage, warum zum Befragungszeitpunkt nicht ausgebildet wird, wurde ebenfalls an eine spezifische Gruppe von geförderten Betrieben gestellt. Hierbei handelt es sich um Betriebe, die im Jahr 2008 geförderte Auszubildende eingestellt haben, aber zum Zeitpunkt der Befragung im Jahr 2009 beziehungsweise 2010 nicht mehr ausbilden. Es handelt sich um lediglich 48 befragte Betriebe, die jedoch einen interessanten Eindruck darüber geben,

Tabelle 7

#### Ausbildungsmotivation

Motivation für Ausbildung	Geförderte Betriebe	Nicht geförderte Betriebe, die Auszubildende eingestellt haben
Ausbildung eigener Fachkräfte	67 %	69 %
Gesellschaftliche Verpflichtung	42 %	47 %
Günstige Arbeitskraft	7 %	5 %
Entlastung/zusätzliche Arbeitskraft	8 %	9 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 67 Prozent der geförderten Betriebe geben als Ausbildungsgrund die Ausbildung eigener Fachkräfte an. 54 Prozent der nicht geförderten Betriebe nennen diese Motivation. Bei der Ausbildungsmotivation sind Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 8

**Gründe gegen die Schaffung von Ausbildungsplätzen**

<b>Fragestellung: Warum bilden Betriebe nicht aus?</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe</b>
Wirtschaftliche Gründe:	
Unsichere wirtschaftliche Perspektive	16 %
Eigene Ausbildung zu teuer	10 %
Gründe der Qualifikation/Qualität der Bewerber/-innen:	
Benötigen Fachkräfte mit Studienabschluss	2 %
Keine geeigneten Ausbildungsberufe	4 %
Können nicht alle benötigten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vorweisen	3 %
Mangelnde Ausbildungsreife der Schulabgänger/-innen	9 %
Mangel an ausbildungswilligen Bewerbern/-innen/Ausbildungsstelle konnte nicht besetzt werden	12 %
Auszubildende nicht motiviert oder geeignet/schlechte Erfahrungen gemacht	3 %
Auszubildende(r) hat abgebrochen	0 %
Kapazitäts- oder Bedarfspezifische Gründe	
Kein Bedarf	10 %
Betriebsstruktur/Betrieb zu klein oder zu neu	10 %
Keine Kapazitäten /keine Zeit	15 %
Gesetzeslage/zu viele Vorschriften	2 %

Lesebeispiel: 16 Prozent der nicht geförderten Betriebe bilden nicht aus, weil sie sich unsicheren wirtschaftlichen Perspektiven gegenüber sehen. Demgegenüber geben nur 2 Prozent an, nicht auszubilden, weil sie Fachkräfte mit Studienabschluss benötigen. Mehrfachnennungen sind möglich.

Tabelle 9

**Kapazitäten und mögliche Ausbildungsstellen**

<b>Fragestellung: Wie viele zusätzliche Auszubildende könnten eingestellt werden, ohne dass Kapazitätsprobleme auftreten?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Alle nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geför- derte Betriebe, die in 2008 Aus- zubildende ein- gestellt haben</b>
Keine Probleme bei der Betreuung (personelle Kapazität)	1,41	1,23	1,29
Keine Kapazitätsproblemen in den Werkstätten (räumliche, materielle Kapazität)	1,3	1,1*	1,24
Genug Arbeit, um alle sinnvoll zu beschäftigen (Auftragska- pazität)	1,49	1,24*	1,44
Jeweils kleinste der o. g. Kapazitätsgrenzen für zusätzliche Auszubildende	1,11	0,9*	0,98

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Geförderte Betriebe geben an, dass durchschnittlich 1,41 zusätzliche Auszubildende eingestellt werden könnten, ohne Probleme der Betreuung zu bekommen. Den nicht geförderten Betrieben wäre es unter diesem Aspekt möglich, 1,23 zusätzliche Auszubildende einzustellen.

warum es bei manchen geförderten Betrieben zum Abbruch des Ausbildungsverhältnisses gekommen ist. Bei relativ wenigen Betrieben dieser 48 Fälle scheint der Grund für den Ausbildungsabbruch auf Betriebsseite zu liegen. Nur wenige Betriebe geben an, dass Ausbildung zu teuer ist oder dass sie aufgrund unsicherer wirtschaftlicher Perspektiven nicht ausbilden. Demgegenüber geben viele dieser Betriebe an, dass die Schulabgängerinnen und Schulabgänger mangelhaft vorgebildet seien. Viele haben mit den Auszubildenden schlechte Erfahrungen gemacht und verweisen auch auf eine mangelnde Motivation der Auszubildenden. In rund einem Viertel der Fälle hat die oder der Auszubildende selbst die Ausbildung abgebrochen. Die Menge an Vorschriften oder Gesetzen war weder bei den geförderten noch bei nicht geförderten Betrieben ein wesentlicher Grund nicht auszubilden.

### 5.3.2 Auswahl der Auszubildenden und Bewerberangebot

Der vorherige Abschnitt hat die Motive der Betriebe im Hinblick auf ihrer Ausbildungsentscheidung beleuchtet. Im Folgenden wird dargestellt, wie die Betriebe, die sich für die Ausbildung von Jugendlichen entscheiden, ihre Auszubildenden auswählen und welchem Bewerberangebot sie dabei gegenüberstehen.

Vergleicht man zunächst die verschiedenen Arten, wie Betriebe unter den Bewerberinnen und Bewerbern auswählen, wird deutlich, dass geförderte wie nicht geförderte Betriebe gleichermaßen hauptsächlich durch Initiativbewerbungen und über persönliche Kontakte Ausbildungsstellen besetzen. Unterschiede zeigen sich darin, dass geförderte Betriebe stärker als Nichtgeförderte den Kontakt zur zuständigen Kammer und der Agentur für Arbeit nutzen. Ebenfalls häufiger werden die bereits angesprochenen betrieblichen Praktika und Einstiegsqualifizierungen genutzt, um Auszubildende zu rekrutieren. Nicht geförderte Betriebe nutzen dagegen häufiger Zeitungen und Zeitschriften beziehungsweise geben eigene Inserate auf.

Weiterhin wurden Betriebe zu den Einstellungskriterien für Auszubildende befragt. Diese geben Aufschluss darüber, ob der Altbewerberstatus ein Hemmnis für Betriebe darstellt, den Auszubildenden einzustellen. Damit lässt sich überprüfen, inwiefern Altbewerberinnen und Altbewerber a priori die gleichen Chancen auf einen Ausbildungsplatz bekommen, wie die Auszubildenden, die sich direkt im Anschluss an die Schule um eine Ausbildung bewerben.

Nicht geförderte Betriebe stufen den Ausbildungsbeginn im Jahr des Schulabschlusses im Vergleich zu den geförderten Betrieben als wichtiger ein. Aber im Vergleich mit

Tabelle 10

#### Ausbildungsrekrutierung

Fragestellung: Wie erfolgt die Rekrutierung der Auszubildenden?	Geförderte Betriebe	Alle nicht geförderten Betriebe	Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben
Initiativbewerbungen	76 %	76 %	78 %
Persönliche Kontakte	74 %	75 %	77 %
Zeitungen/Zeitschriften	17 %	23 %*	21 %
Eigene Inserate	26 %	34 %*	33 %
Zuständige Kammer (IHK, HWK, Sonstige Kammer, Innung)	38 %	29 %*	34 %
Agentur für Arbeit	66 %	44 %*	59 %
Jobbörsen	27 %	20 %*	29 %
Internet	28 %	24 %	35 %
Betriebliche Praktika	77 %	67 %*	71 %
EQ (Einstiegsqualifizierung)	28 %	15 %*	20 %*
Berufsschule (auch BGJ und BVJ)	26 %	22 %	27 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 66 Prozent der geförderten Betriebe informierten sich bei der Agentur für Arbeit über potenzielle Auszubildende. Nur 44 Prozent aller nicht geförderten Betriebe nutzten diese Möglichkeit. Immerhin 59 Prozent der nicht geförderten Betriebe, die 2008 eingestellt haben, fanden ihre Auszubildenden mit Hilfe der Agentur für Arbeit. Mehrfachnennungen sind möglich.

Tabelle 11

**Kriterien bei der Einstellung von Auszubildenden**

<b>Fragestellung: Was sind die Kriterien für die Einstellungsentscheidung? (sehr wichtig = 1 bis unwichtig = 4)</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Alle nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben</b>
Gute Schulnoten	2,2	2,02*	2,04*
Fachliche Fertigkeiten/Kenntnisse	1,93	1,93	2
Ordentliches Auftreten und gute Umgangsformen	1,25	1,17*	1,21
Motivation der Bewerberin/des Bewerbers	1,07	1,09	1,09
Bewerber/-in ist Altbewerber/-in	3,33	3,35	3,41
Vorheriges Praktikum im Betrieb	1,95	2,32*	2,26*
Ausbildungsbeginn im Jahr des Schulabschlusses	2,94	2,79*	2,87

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Je niedriger der Wert, desto höher die Wichtigkeit. Daher: Die Motivation der Bewerberin/des Bewerbers ist für alle drei Gruppen mit 1,07 (geförderte Betriebe) und 1,09 (nicht geförderte Betriebe) am wichtigsten. Der Altbewerberstatus wird von allen Betrieben als nicht so wichtig bis unwichtig eingestuft.

anderen Einstellungskriterien wird dieses Kriterium, sowie der Altbewerberstatus an sich, von allen Betrieben als weniger relevant angesehen. Entscheidende Einstellungsmerkmale sind dagegen für alle Betriebe die Motivation der Bewerberin und des Bewerbers und ein ordentliches Auftreten. Gute Schulnoten sowie fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten werden ebenfalls als wichtig angegeben. Als Unterschied zwischen Geförderten und Nichtgeförderten zeigt sich, dass für geförderte Betriebe ein vorheriges Praktikum der Bewerberin oder des Bewerbers von größerer Bedeutung ist. Nichtgeförderte legen dagegen

vergleichsweise mehr Wert auf die Noten sowie ordentliches Auftreten.

Ergänzend zu den Einstellungskriterien wurden Betriebe zu ihrer generellen Einstellung gegenüber Altbewerbern im Bewerbungsprozess befragt. Nahezu alle geförderten Betriebe geben an, dass Altbewerberinnen oder Altbewerber im Bewerbungsprozess zunächst die gleichen Chancen wie andere Bewerber bekommen. Bei den nicht geförderten Betrieben verneint ein Zehntel diese Aussage. Für diese Betriebe kommen Altbewerber als Auszu-

Tabelle 12

**Altbewerber/-innen im Bewerbungsprozess**

<b>Fragestellung: Wie ist die Einstellung gegenüber Altbewerbern/-innen beim Bewerbungsprozess?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Alle nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben</b>
Altbewerber/-innen bekommen bei uns im Bewerbungsprozess die gleichen Chancen.	96 %	90 %*	90 %
Altbewerber/-innen kommen für unseren Betrieb im Grunde nicht infrage.	4 %	10 %*	8 %
Wir suchen unsere Auszubildenden nur unter den besten Schülern/-innen jedes Jahrgangs.	8 %	12 %*	11 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 10 Prozent der nichtgeförderten Betriebe sagen, dass Altbewerber/-innen nicht infrage kommen. Nur 8 Prozent der nicht geförderten Betriebe, die in 2008 einen Auszubildenden eingestellt haben, schließen Altbewerber/-innen grundsätzlich aus.



Tabelle 13

**Erfahrungen mit Altbewerberinnen und Altbewerbern**

<b>Fragestellung: Welche Erfahrungen haben Betriebe bisher mit Altbewerbern/-innen gemacht?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Alle nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben</b>
Erfahrungen mit Altbewerbern/-innen in der Ausbildung	2,11	2,09	1,99

Lesebeispiel: (1 = sehr gut bis 4 = sehr schlecht) Unabhängig von der Förderung haben die Betriebe im Mittelwert gute Erfahrungen mit den Altbewerberinnen und Altbewerbern gemacht.

bildende im Grunde nicht infrage. Ebenso geben die nicht geförderten Betriebe häufiger an, die Auszubildenden nur unter den besten Schülern jedes Jahrgangs auszusuchen. Alle geförderten und nicht geförderten Betriebe, bei denen bisher Altbewerberinnen oder Altbewerber im Betrieb tätig waren, haben zum überwiegenden Teil positive Erfahrungen mit diesen gemacht.

Alle Betriebe, die bereits einmal Altbewerberinnen und Altbewerber beschäftigt haben, wurden darüber hinaus befragt, warum sie diese eingestellt haben. Bei den meisten Betrieben konnten die Altbewerberinnen und Altbewerber im Bewerbungsprozess überzeugen. Des Weiteren gibt ein hoher Anteil an, jungen Menschen eine Chance geben zu wollen oder bewusst einen älteren Auszubildenden gesucht zu haben.

Ein wichtiger Unterschied bei den Einstellungsgründen ist darin zu sehen, dass geförderte Betriebe wesentlich häufiger angeben, den Altbewerber oder die Altbewerberin

durch vorherige Tätigkeiten im Betrieb vor der Einstellung gekannt zu haben. Nahezu ein Drittel der geförderten Betriebe gibt dies bei einer offenen Frage als Einstellungsgrund für die Altbewerberin oder den Altbewerber an. Bei den ausbildenden Nichtgeforderten sind es, mit etwa einem Fünftel, wesentlich weniger Betriebe, die eine Altbewerberin oder einen Altbewerber eingestellt haben, weil diese bereits vor der Einstellung bekannt waren. Bei der Betrachtung aller nicht geförderten Betriebe geben nur rund ein Zehntel an, die Altbewerberin oder den Altbewerber aus diesem Grund eingestellt zu haben.

Der Ausbildungsbonus wird auf eine offene Frage nach dem Ausbildungsgrund nur von 13 Prozent der geförderten Betriebe als ausschlaggebende Grund für die Ausbildung eines Altbewerbers genannt. Hier geben auch einige nicht geförderte Betriebe den Ausbildungsbonus als Motivationsgrund an, was darauf hindeuten könnte, dass diese für das folgende Ausbildungsjahr 2009/2010 einen Antrag auf Ausbildungsbonus gestellt haben. Nur relativ

Tabelle 14

**Einstellungsgründe für Altbewerber/-innen**

<b>Fragestellung: Was sind die Gründe für die Einstellung von Altbewerbern/-innen?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Alle nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben</b>
Altbewerber/-in hat im Bewerbungsverfahren überzeugt	28 %	33 %	39 %
Altbewerber/-in von Praktikum/Job bekannt	28 %	11 %*	19 %*
Keinen anderen Auszubildenden gefunden	4 %	2 %*	5 %
Jungem Menschen eine Chance geben	26 %	25 %	20 %
Ausbildungsbonus	13 %	8 %*	4 %*
Älteren Auszubildenden gesucht (über 18 Jahre)	8 %	10 %	10 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Auf die offene Frage, welche Gründe für die Einstellung der Altbewerberin/des Altbewerbers entscheidend waren, geben 28 Prozent der geförderten Betriebe an, dass die Bewerberin/der Bewerber bereits aus einem vorherigen Job oder Praktikum bekannt war. 11 Prozent aller nicht geförderten Betriebe nennen diesen Einstellungsgrund. 19 Prozent der nicht geförderten Betriebe, die in 2008 einen Auszubildenden eingestellt haben, geben an, diesen aufgrund eines vorherigen Praktikums oder Jobs ausgewählt zu haben. Mehrfachnennungen sind möglich.

Tabelle 15

**Kenntnis der Altbewerberin/des Altbewerbers vor Ausbildungsbeginn**

<b>Fragestellung: Hat die Altbewerberin/der Altbewerber im Betrieb zuvor ein Praktikum, einen Job oder eine Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ) gemacht?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Alle nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben</b>
Ja, Job	13 %	11 %	15 %
Ja, EQ/EQJ	22 %	11 %*	17 %
Ja, Praktikum (ohne EQ/EQJ)	60 %	48 %*	55 %
Nein, nichts davon	25 %	44 %*	33 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Oft stellten Betriebe eine Altbewerberin/einen Altbewerber ein, der zuvor dort ein Praktikum absolviert hat. 60 Prozent der geförderten Betriebe, 48 Prozent der nicht geförderten und 55 Prozent der nicht geförderten Betriebe, die in 2008 einen Auszubildenden eingestellt haben, geben dies an. Mehrfachnennungen sind möglich.

wenige Betriebe geben an, keinen anderen Auszubildenden gefunden zu haben.

Auf die explizite Frage, ob die Altbewerberin oder der Altbewerber bereits vor der Einstellung im Betrieb beschäftigt war, wird der Unterschied zwischen geförderten und nicht geförderten Betrieben noch deutlicher. Etwa drei Viertel der Altbewerberinnen und Altbewerber haben demnach in den geförderten Betrieben bereits vor der Einstellung eine Tätigkeit im Betrieb ausgeübt. Bei den Nichtgeforderten sind es weniger als die Hälfte der Betriebe, die die Altbewerberin oder den Altbewerber bereits vorher beschäftigt haben. Besonders häufig haben die Altbewerberinnen und Altbewerber vor ihrer Einstellung ein Praktikum oder eine Einstiegsqualifizierung

(EQ/EQJ) bei den geförderten Betrieben absolviert. Ähnliche Ergebnisse ergeben sich im Rahmen der Befragung der Auszubildenden.

Hinsichtlich ihrer generellen Übernahmestrategien für Auszubildende gleichen sich geförderte und nicht geförderte Betriebe im Wesentlichen. Etwa die Hälfte der Betriebe bildet nach Bedarf aus, die andere Hälfte bildet über ihren Bedarf hinaus aus, oder hat nicht die Absicht den Auszubildenden später zu übernehmen. Weiterhin geben nahezu alle Betriebe an, für Altbewerberinnen und Altbewerber die gleichen Übernahmestrategien zu verfolgen wie für andere Auszubildende. Es gibt demnach keinen Hinweis darauf, dass Altbewerberinnen und Altbewerber von vornherein schlechtere Übernahmemechanismen

Tabelle 16

**Übernahmestrategien**

<b>Fragestellung: Welche Übernahmestrategien verfolgen Betriebe und unterscheiden sich diese für Altbewerber/-innen bzw. geförderte Jugendliche?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Alle nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben</b>
Wir bilden nach Bedarf aus.	55 %	55 %	54 %
Wir bilden über unseren Bedarf hinaus aus.	23 %	14 %*	25 %
Wir bilden ohne spätere Übernahme aus.	20 %	23 %	19 %
Gleiche Übernahmestrategien für Altbewerber/-innen wie für andere Auszubildende?	97 %	97 %	99 %
Gleiche Übernahmestrategien für durch den Ausbildungsbonus geförderte Auszubildende wie für andere Altbewerber/-innen?	96 %		

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 23 Prozent der geförderten Betriebe bilden über ihren Bedarf hinaus aus. Nur 14 Prozent der nicht geförderten Betriebe verfolgen diese Strategie. Unter den nicht geförderten Betrieben, die 2008 Auszubildende eingestellt haben, geben 25 Prozent an, über ihren Bedarf auszubilden.

bekommen als Bewerberinnen und Bewerber, die direkt im Anschluss an die Schule ihre Ausbildung beginnen. Auch für die durch den Ausbildungsbonus geförderten Auszubildenden unterscheidet sich die Strategie der Betriebe nicht von der, die sie allgemein für alle Auszubildende verfolgen.

Neben den Anforderungen und Strategien, die geförderte und nicht geförderte Betriebe an die Auswahl ihrer Auszubildenden stellen, ist es für die Besetzung der Ausbildungsplätze von Bedeutung, welchem Bewerberangebot sie gegenüberstehen. Der Median ist wie bei der Anzahl der Beschäftigten auch für die Anzahl der Bewerbungen ein geeignetes Vergleichsmaß. Er spiegelt die Antwort wider, die größtmäßig in der Mitte aller Antworten liegt und wird nicht von extrem großen oder kleinen Werten verzerrt.

Mit einem Median von 18 Bewerbungen – davon 5 Bewerbungen von Altbewerbern – geben die ausbildenden nicht geförderten Betrieben eine höhere Bewerberzahl an als die Geförderten. Auch im Hinblick auf Altbewerber sind die Bewerberzahlen bei den ausbildenden nicht geförderten Betrieben höher als bei den Geförderten. Wie sich jedoch bereits in der Selektionsanalyse andeutet, gibt es einen deutlich geringeren Anteil von Nichtgeforderten, die bisher überhaupt Bewerbungen von Altbewerbern erhalten haben. Dementsprechend zeigt sich auch bei den Bewerbungen im Jahr 2008, dass sich bei rund einem Drittel der ausbildenden nicht geförderten Betriebe gar kein Altbewerber beworben hat. Betrachtet man alle nicht geförderten Betriebe ist es sogar etwa die Hälfte, die im Jahr 2008 keine Bewerbung von Altbewerberinnen oder Altbewerbern erhalten haben. Für diese Betriebe kam die

Tabelle 17

### Bewerberangebot und Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung

Fragestellung: Wie ist das vorhandene Bewerberangebot?	Geförderte Betriebe	Alle nicht geförderten Betriebe	Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben
Anzahl Bewerber/-innen in 2008 (Median)	10	3	18
Haben sich 2008 auch Altbewerber/-innen bei Ihnen beworben?	86 %	54 %*	70 %*
Anzahl Altbewerber/-innen 2008 (Median)	3	2	5
Gab es mehr Bewerber/-innen als freie Ausbildungsstellen?	81 %	83 %	87 %
Gab es auch mehr geeignete Bewerber/-innen als freie Ausbildungsstellen?	57 %	59 %	57 %
Schwierigkeiten bei der Besetzung der Ausbildungsstellen 2008 (sehr schwierig = 1 bis überhaupt nicht schwierig = 4)	2,65	2,46*	2,66
Gründe für schwierige Besetzung			
Fehlende fachliche oder schulische Eignung	64 %	61 %	71 %
Fehlende persönliche/soziale Eignung	67 %	62 %	64 %
Vollständige Besetzung der Ausbildungsstellen 2008	92 %	76 %*	90 %
Gründe für frei gebliebene Ausbildungsstellen in 2008			
keine/nicht genug Bewerber/-innen	55 %	59 %	— <sup>1</sup>
keine/nicht genug geeignete Bewerber/-innen	69 %	73 %	— <sup>1</sup>
Die Ausbildungsstelle wurde vom Auszubildenden nicht angetreten.	20 %	21 %	— <sup>1</sup>
Die Ausbildungsstelle wurde vom Auszubildenden während der Probezeit gekündigt	6 %	1 %	— <sup>1</sup>
Die Ausbildungsstelle wurde vom Betrieb während der Probezeit gekündigt.	4 %	2 %	— <sup>1</sup>

<sup>1</sup> keine ausreichende Beobachtungsanzahl vorhanden

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Unabhängig vom Ausbildungsbonus stuften alle Betriebe die Besetzung der Ausbildungsstellen als „eher nicht schwierig“ ein. 81 Prozent der geförderten Betriebe geben an, dass es mehr Bewerberinnen und Bewerber gab als freie Ausbildungsstellen.

Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus gar nicht in Frage, weil bei ihnen kein Altbewerber vorstellig wurde.

Die geförderten und nicht geförderten Betriebe, die im Jahr 2008 Auszubildende eingestellt haben, empfanden die Besetzung der Ausbildungsstellen im Jahr 2008 im Durchschnitt als „eher nicht schwierig“. Etwas kritischer beurteilte die Gesamtheit aller nicht geförderten Betriebe die Bewerberlage. Die überwiegende Mehrheit hatte zwar mehr Bewerber als freie Stellen, aber nur etwa die Hälfte konnte mehr geeignete Bewerber als Ausbildungsstellen verzeichnen. Die Betriebe, die die Besetzung als (eher) schwierig angaben, führen dies vor allem auf fehlende fachliche und schulische bzw. gleichermaßen auch auf fehlende persönliche Eignung zurück. Nahezu alle geförderten und nicht geförderten Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben, konnten ihre Ausbildungsstellen vollständig besetzen. War Letzteres nicht der Fall, so führen die betroffenen Betriebe dies zumeist auf die zu geringe Anzahl von (geeigneten) Bewerberinnen und Bewerbern zurück. Zudem hat in etwa jedem fünften Betrieb, in dem die Ausbildungsstellen nicht voll besetzt werden konnten, der Auszubildende die Stelle nicht angetreten.

### 5.3.3 Nutzung des Ausbildungsbonus und Zusätzlichkeit des Ausbildungsplatzes

Der folgende Abschnitt präsentiert zunächst die Befragungsergebnisse zur Kenntnis und Nutzung des Ausbildungsbonus. Anschließend wird diskutiert, inwiefern der

Ausbildungsbonus tatsächlich die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen fördert.

Die Selektionsanalyse konnte bereits zeigen, dass wesentlich mehr geförderte Betriebe angeben, Maßnahmen zur Ausbildungsförderung zu kennen. Ähnliches kann im Hinblick auf die Kenntnis des Ausbildungsbonus gesagt werden. Lediglich etwas mehr als ein Drittel der nicht geförderten Betriebe kennt die Möglichkeit durch den Ausbildungsbonus gefördert zu werden. Betrachtet man die Untergruppe der Betriebe, die im Jahr 2008 Auszubildende eingestellt haben, ist es weniger als die Hälfte der Betriebe, die angibt, den Ausbildungsbonus als Förderinstrument zu kennen. Die geförderten Betriebe wurden sehr häufig durch die Agenturen für Arbeit gezielt über die Fördermaßnahme des Ausbildungsbonus informiert. Nicht geförderte Betriebe, die den Ausbildungsbonus kennen, haben häufiger über Fachzeitschriften oder andere Medien im Rahmen einer allgemeinen Information von dieser Fördermöglichkeit erfahren.

Da nur relativ wenige nicht geförderte Betriebe den Ausbildungsbonus kennen, stellt sich die Frage, inwiefern sie bereits andere Fördermaßnahmen nutzen oder genutzt haben. Alle Betriebe, die seit 2005 mindestens einmal ausgebildet haben und angeben andere Fördermaßnahmen zu kennen, werden nach bereits genutzten Fördermaßnahmen befragt. Auf diese offene Frage können viele Betriebe keine genaue Bezeichnung der Fördermaßnahme angeben, so dass die Nennungen sehr verschieden und ungenau sind. Die Fördermöglichkeiten, die am häufigsten genannt

Tabelle 18

#### Kenntnis des Ausbildungsbonus

Fragestellung: Wie und über wen erlangen die Betriebe Kenntnis vom Ausbildungsbonus?	Geförderte Betriebe	Alle nicht geförderten Betriebe	Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben
Kenntnis des Ausbildungsbonus	100 %	35 %*	43 %*
Kenntnis über den Ausbildungsbonus wurde erlangt durch			
die Agentur für Arbeit	54 %	24 %*	39 %*
die Medien/Fachzeitschrift	16 %	48 %*	34 %*
die Industrie- und Handelskammer	11 %	9 %	14 %
die Handwerkskammer	10 %	10 %	8 %
Wie erfolgte die Information?			
gezielte Information über den Ausbildungsbonus	46 %	30 %*	25 %*
im Rahmen einer allgemeinen Information	49 %	64 %*	66 %*

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 54 Prozent der geförderten Betriebe haben von der Agentur für Arbeit vom Ausbildungsbonus erfahren. Nur 24 Prozent aller nicht geförderten Betriebe wurden von der Agentur für Arbeit über diese Fördermöglichkeit informiert. Ein Anteil von 39 Prozent der nicht geförderten Betriebe, die aber in 2008 einen Auszubildenden eingestellt haben, wurde von den Agenturen für Arbeit über den Ausbildungsbonus informiert. Mehrfachnennungen sind möglich.

Tabelle 19

**Nutzung von Fördermaßnahmen für Auszubildende**

<b>Fragestellung: Welche Fördermaßnahmen nutzen Betriebe?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Alle Nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben</b>
Einstiegsqualifizierung	8 %	4 %*	7 %
Von der Agentur für Arbeit	12 %	4 %*	5 %*
Von der IHK	1 %	1 %	2 %
Förderung schwer vermittelbarer Jugendlicher	7 %	1 %*	1 %*
Keine	11 %	59 %*	48 %*

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 12 Prozent der ausbildungsbonusgeförderten Betriebe nutzen noch weitere Fördermaßnahmen der Agenturen für Arbeit. Nur 4 Prozent der nicht geförderten Betriebe nutzen Maßnahmen der Agenturen für Arbeit. 5 Prozent der nicht geförderten Betriebe, die 2008 eingestellt haben, geben an, weitere Programme der Agenturen für Arbeit zu nutzen. Mehrfachnennungen sind möglich (offene Frage).

werden, umfassen die Einstiegsqualifizierung sowie andere Fördermaßnahmen der Agenturen für Arbeit oder der IHK. Zudem werden insbesondere von geförderten Betrieben Maßnahmen zur Förderung von schwer vermittelbaren Jugendlichen genannt. Etwa die Hälfte der nicht geförderten Betriebe, die Fördermaßnahmen im Ausbildungsbe-  
reich kennen, haben bisher keine davon genutzt. Dass die Angaben der Betriebe bei solchen offenen Fragen jedoch auch relativ hohe Fehlerraten aufweisen können, zeigt der Anteil von etwa einem Zehntel der geförderten Betrieben,

die hier zunächst angeben bisher keine Förderung genutzt zu haben, aber später in der Befragung die Kenntnis und Nutzung des Ausbildungsbonus bejahen.

Da zumindest ein Drittel der nicht geförderten Betriebe angibt, den Ausbildungsbonus zu kennen, stellt sich die Frage, warum diese Betriebe den Ausbildungsbonus trotz Kenntnis nicht in Anspruch nehmen. Überwiegend zeigt sich, dass Betriebe keinen zusätzlichen Auszubildenden einstellen wollen oder können. Nur sehr wenige Betriebe

Tabelle 20

**Nichtinanspruchnahme des Ausbildungsbonus**

<b>Fragestellung: Was sind die Gründe für die Nichtinanspruchnahme des Ausbildungsbonus?</b>	<b>Alle Nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben</b>
Wollen/können keinen (zusätzlichen) Auszubildenden einstellen	58 %	33 %
Bürokratischer Aufwand bei der Beantragung zu hoch	4 %	5 %
Förderhöhe zu niedrig	1 %	1 %
Geförderte Bewerber/-innen ungeeignet	7 %	12 %
Andere Kriterien/Qualifikationen sind entscheidend	2 %	8 %
Noch nicht damit beschäftigt/informiert	4 %	7 %
Es hat sich kein(e) Altbewerber/-in beworben	4 %	9 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 58 Prozent aller nicht geförderten Betriebe geben an, dass der Ausbildungsbonus nicht in Anspruch genommen wurde, weil sie keinen zusätzlichen Auszubildenden einstellen wollen oder können. Mit 33 Prozent der nicht geförderten Betriebe, die im Jahr 2008 einen Auszubildenden eingestellt haben, gibt ein Drittel diesen Grund an. Mehrfachnennungen sind möglich.

führen ihre Entscheidung auf einen hohen bürokratischen Aufwand zurück. Eine zu niedrige Förderhöhe wird ebenfalls nicht als entscheidendes Kriterium genannt. Insbesondere die ausbildenden nicht geförderten Betriebe geben zudem vermehrt an, dass sie sich nicht mit Fördermöglichkeiten beschäftigt haben, andere Kriterien beziehungsweise die Qualifikation für sie entscheidend sind, geförderte Bewerber oft ungeeignet sind oder sich gar kein Altbewerber bei ihnen beworben hat.

Die Betriebe, die den Ausbildungsbonus nutzen, haben die Möglichkeit, ihn mit anderen ausbildungsbegleitenden Hilfen zu kombinieren. Diese werden jedoch nur von etwa einem Zehntel der geförderten Betriebe genutzt. Es handelt sich dabei meist um die Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten oder um sozialpädagogische Begleitung. Weniger häufig nehmen die Betriebe Hilfe bei der Organisation oder dem Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten oder weitere finanzielle Unterstützung für die Auszubildenden in Anspruch. Die ausbildungsbegleitenden Hilfen werden zumeist von den Agenturen für Arbeit oder auch von der jeweiligen (Berufs-) Schuleinrichtung vermittelt. Weniger als die Hälfte der Betriebe erachten solche zusätzlichen Betreuungsangebote für sinnvoll.

Die geförderten Betriebe wurden weiterhin befragt, welche Erfahrungen sie bisher mit den Auszubildenden gemacht haben, die durch den Ausbildungsbonus gefördert werden. Etwa zwei Drittel geben an, dass sie keinen Unterschied zwischen geförderten und nicht geförderten Auszubildenden ausmachen können. Jedoch gibt auch ein Fünftel an, schlechtere Erfahrungen mit geförderten Auszubildenden gemacht zu haben. Bessere Erfahrungen mit Auszubildenden, für die der Ausbildungsbonus gezahlt wird, haben weniger als ein Zehntel der Betriebe gemacht. Wie sich dies längerfristig auf die Übernahmestrategien sowie auf das Einstellungsverhalten der Betriebe auswirkt, können erst die geplanten Folgebefragungen zeigen.

Ob geförderte Betriebe generell mehr Altbewerber beschäftigen, zeigen die Befragungsergebnisse zur Entwicklung der Anzahl von Auszubildenden und Altbewerbern im Betrieb. Nicht überraschend ist, dass die Anzahl von Auszubildenden und Altbewerbern bei allen nicht geförderten Betrieben im Durchschnitt wesentlich geringer ist

Tabelle 21

**Unterstützungsleistungen im Betrieb**

<b>Fragestellung: Wird der Ausbildungsbonus mit anderen Unterstützungsleistungen kombiniert?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>
Ja	12 %
Nein	72 %
Zum Teil	3 %
Unterstützung von	
Agenturen für Arbeit	64 %
Grundsicherungsstelle	14 %
Gemeinde/Jugendamt	12 %
Schule/Berufsschule	21 %
Bildungsträger	11 %
IHK/sonstige Kammer	6 %
Art der Unterstützungsleistung	
Förderung fachpraktischer und fachtheoretischer Fertigkeiten	59 %
Förderung sozialer Kompetenzen, sozialpädagogischer Begleitung	39 %
Organisatorische Unterstützung, Ausbildungsmanagement	19 %
Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten	27 %
Finanzielle Unterstützung	14 %

Lesebeispiel: Nur 12 Prozent der geförderten Betriebe kombinieren den Ausbildungsbonus mit weiteren Unterstützungsleistungen. Dabei erhalten 64 Prozent Unterstützung von den Agenturen für Arbeit.

Tabelle 22

**Wie sinnvoll sind ausbildungsbegleitende Unterstützungen?**

<b>Fragestellung: Ist eine ausbildungsbegleitende Unterstützung sinnvoll?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Alle nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben</b>
Eine ausbildungsbegleitende Unterstützung ist sinnvoll.	45 %	41 %	34 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 41 Prozent aller geförderten Betriebe halten eine ausbildungsbegleitende Unterstützung für sinnvoll.

Tabelle 23

**Erfahrungen mit geförderten Auszubildenden**

<b>Fragestellung: Welche Erfahrungen haben Betriebe mit geförderten Auszubildenden im Vergleich zu nicht geförderten Auszubildenden bisher gemacht?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>
Kein Unterschied	67 %
Schlechtere Erfahrungen	20 %
Bessere Erfahrungen	7 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 67 Prozent der Betriebe mit geförderten Altbewerbern/-innen erkennen keinen Unterschied.

als bei den Geförderten. Denn die Gesamtheit aller nicht geförderter Betriebe enthält auch jene, die gar nicht ausbilden oder nur sehr unregelmäßig Auszubildende einstellen. Hier ist der Vergleich mit der Untergruppe der Nichtgeforderten, die im Jahr 2008 ebenfalls Auszubildende eingestellt haben, von besonderem Interesse. Letztere weisen in den Vergleichsjahren 2005 bis 2009 generell eine ähnliche Anzahl von Auszubildenden auf. Ebenso beschäftigten diese nicht geförderten Betriebe eine ähnliche Anzahl von Altbewerbern wie die geförderten Betriebe in den Jahren 2005 bis 2007. Erst mit dem Jahr der Förderung stieg die Anzahl der Altbewerber bei den geförderten Betrieben an. Das heißt, dass sich geförderte Betriebe vor der Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus nicht in ihrem Altbewerberanteil von Nichtgeforderten unterscheiden haben. Es handelt sich also bei den Geförderten nicht um Betriebe, die bereits in den Vorjahren im Durchschnitt mehr Altbewerber beschäftigt haben.

Möglicherweise reagieren geförderte Betriebe stärker auf finanzielle Anreize wie den Ausbildungsbonus. Um zu erfahren, wie die potenzielle Fördersumme die Ausbildungsentscheidung der Betriebe beeinflusst, werden die

Tabelle 24

**Anzahl der Auszubildenden und Altbewerber/-innen im Betrieb**

<b>Fragestellung: Wie viele Auszubildende bzw. Altbewerber/-innen sind im Betrieb beschäftigt?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>	<b>Alle nicht geförderten Betriebe</b>	<b>Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben</b>
Anzahl der Auszubildenden in 2009	4,37	1,02*	4,66
davon Altbewerber/-innen	1,42	0,19*	0,76*
davon durch den Ausbildungsbonus geförderte Auszubildende	1,07		
eingestellte Auszubildende in 2008	2,27	0,38*	2,14
davon Altbewerber/-innen	1,05	0,07*	0,38*
davon durch den Ausbildungsbonus geförderte Auszubildende	1,15		
Anzahl der Auszubildenden in 2007	1,28	0,44*	1,7
davon Altbewerber/-innen	0,27	0,08*	0,24
Anzahl der Auszubildenden in 2006	1,15	0,41	1,41
davon Altbewerber/-innen	0,18	0,05	0,16
Anzahl Auszubildende in 2005	1,01	0,36	1,39
davon Altbewerber/-innen	0,13	0,03	0,12

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Geförderte Betriebe beschäftigen 2009 durchschnittlich 4,37 Auszubildende. Darunter 1,42 Altbewerber/-innen. Nur 1,02 Auszubildende werden in den nicht geförderten Betrieben beschäftigt. Diese bilden durchschnittlich 0,19 Altbewerber/-innen aus. Dahingegen geben nicht geförderte Betriebe, die 2008 Auszubildende eingestellt haben, an, dass sie im Durchschnitt 4,66 Auszubildende beschäftigen. Dort werden im Mittel 0,76 Altbewerber/-innen ausgebildet.

Betriebe befragt, wie viele zusätzliche Ausbildungsplätze sie schaffen würden, wenn sie jeweils eine Förderung von 3 000, 5 000 oder 10 000 Euro pro Ausbildungsplatz erhalten würden.

Im Vergleich zu den ausbildenden nicht geförderten Betrieben ist kein wesentlicher Unterschied zu den geförderten Betrieben zu erkennen. Demnach reagieren alle Betriebe, die im Jahr 2008 eingestellt haben, ähnlich auf Lohnkostensenkungen durch Fördermaßnahmen wie den Ausbildungsbonus.

Demgegenüber zeigen sich grundlegende Unterschiede, wenn man geförderte Betriebe mit allen nicht geförderten Betrieben, also auch den selten oder gar nicht ausbildenden Betrieben, vergleicht. Bei den geförderten Betrieben sind deutlich mehr Betriebe bereit, mindestens einen zusätzlichen Ausbildungsplatz zu schaffen, wenn sie pro Auszubildenden ein Förderbetrag von 5 000 oder 10 000 Euro erhalten würden.

Das Gleiche gilt für die Förderung von Altbewerbern. Auch hier reagieren geförderte Betriebe im Durchschnitt stärker auf Lohnkostensenkungen von 5 000 oder 10 000 Euro. Dass die Gesamtheit der nicht geförderten Betriebe eine schwächere Reaktion auf Lohnkostensenkungen zeigt, liegt also vor allem an den Betrieben, die nur selten oder generell gar nicht ausbilden. Wie bereits an den Motiven im Hinblick auf die Ausbildung Jugendlicher bei diesen

nicht ausbildenden Betrieben zu sehen war, wollen oder können diese Betriebe aus kapazitäts- oder bedarfspezifischen Gründen nicht ausbilden. In diesem Fall zeigt selbst der Anreiz von hohen Förderbeträgen eine sehr geringe Wirkung hinsichtlich der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze.

Insgesamt zeigt sich bei allen Vergleichsgruppen, dass sich der Anteil der Betriebe, die einen zusätzlichen Ausbildungsplatz bei einer Steigerung der Fördersumme von 3 000 auf 10 000 Euro anbieten würden von etwa einem Drittel auf etwa zwei Drittel erhöht. Damit bewirkt eine mehr als dreifache Steigerung der Fördersumme lediglich etwa eine Verdoppelung der Betriebe, die einen zusätzlichen Ausbildungsplatz bereitstellen würden. Der zusätzliche Nutzen einer Erhöhung der Förderbeträge ist demnach stark abnehmend.

Die Selektionsanalyse in Abschnitt 5.2 konnte bereits zeigen, dass es sich bei den geförderten Betrieben relativ häufig um Betriebe handelt, die erstmals in 2008 ausgebildet haben oder eine generell gestiegene Personalentwicklung in 2008 gegenüber dem Vorjahr aufweisen. Tabelle 26 zeigt die Personalentwicklung bei verschiedenen Betriebsgrößenklassen für geförderte wie nicht geförderte Betriebe. In dieser Betrachtung wird besonders deutlich, welche Betriebe den Ausbildungsbonus nutzen. Geförderte Betriebe weisen bei den kleinen Betrieben etwa dreimal so häufig eine gestiegene Personalentwicklung im Jahr 2008 gegen-

Tabelle 25

### Förderungshöhen und potenzielle zusätzliche Ausbildungsplätze

Fragestellung: Wie viele Betriebe würden einen zusätzlichen Ausbildungsplatz bei einer einmaligen Förderung von 3.000 €, 5.000 € oder 10.000 € schaffen?	Geförderte Betriebe	Alle nicht geförderten Betriebe	Nicht geförderte Betriebe, die in 2008 Auszubildende eingestellt haben
Anteil der Betriebe, die mindestens eine(n) zusätzliche(n) Auszubildende(n) einstellen würden, bei einer Förderung von			
3.000 € pro Auszubildenden	31 %	33 %	28 %
5.000 € pro Auszubildenden	48 %	43 %*	44 %
10.000 € pro Auszubildenden	70 %	61 %*	64 %
Anteil der Betriebe, die mindestens eine(n) zusätzliche(n) Altbewerber/-in <sup>1</sup> einstellen würden, bei einer Förderung von			
3.000 € pro Altbewerber/-in	29 %	30 %	43 %
5.000 € pro Altbewerber/-in	47 %	42 %	55 %
10.000 € pro Altbewerber/-in	70 %	61 %*	71 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

<sup>1</sup> Diese Ergebnisse beziehen sich nur auf Betriebe, bei denen sich schon einmal ein(e) Altbewerber/-in beworben hat.

Lesebeispiel: Bei einer einmaligen Förderung von 3000 Euro würden 28 Prozent der nicht geförderten Betriebe, die 2008 Auszubildende eingestellt haben, eine(n) Auszubildende(n) mehr einstellen. Bei gleicher Förderungshöhe würden 43 Prozent diese(n) eine(n) Altbewerber/-in zusätzlich einstellen.



über dem Vorjahr auf. Eine gestiegene Personalentwicklung wird auch bei deutlich mehr mittelgroßen und großen geförderten Betrieben als bei Nichtgeförderten dieser Größenklassen angegeben. Bei Kleinbetrieben ist der Unterschied jedoch besonders hoch. Diese Betriebe erfüllen offensichtlich aufgrund ihrer wirtschaftlichen Situation das Zusätzlichkeitskriterium ohne Schwierigkeiten. Diese Ergebnisse deuten daraufhin, dass viele der geförderten Betriebe aufgrund ihrer wirtschaftlichen Entwicklung ohnehin die Absicht hatten, ihren Personalbestand zu vergrößern. Insbesondere die kleinen wachsenden und erstmals ausbildenden Betriebe erfüllen das Zusätzlichkeitskriterium damit automatisch.

Somit stellt sich schließlich die zentrale Frage, ob es sich bei den neu besetzten Ausbildungsplätzen der geförderten Betriebe tatsächlich um zusätzliche Ausbildungsstellen handelt oder ob diese auch ohne Förderung geschaffen worden wären. Um diese Frage zu beantworten, werden die geförderten Betriebe zur zeitlichen Abfolge des Einstellungsprozesses sowie direkt nach der Zusätzlichkeit der geförderten Ausbildungsplätze befragt. Etwa zwei Drittel der geförderten Betriebe haben zuerst die Entscheidung getroffen, auszubilden. In einem nächsten Schritt wurde dann nach einem geeigneten Kandidaten gesucht. Anschließend haben sich die Betriebe um eine Fördermöglichkeit bemüht.

Etwa die Hälfte der Betriebe hat aktiv nach einer Fördermaßnahme gesucht. Nicht einmal ein Zehntel der Betriebe gibt an, gezielt einen Auszubildenden gesucht zu haben, bei dem eine Förderung durch den Ausbildungsbonus möglich ist. Zudem lag nur in etwa der Hälfte aller geförderten Fälle die Förderzusage vor, bevor die Ausbildung begonnen wurde.

Die andere Hälfte der Betriebe, der bei Ausbildungsbeginn keine gesicherte Zusage hinsichtlich der Förderung

vorlag, musste sich daher zunächst unabhängig davon für die Schaffung des Ausbildungsplatzes entscheiden. Demnach ist es nicht überraschend, dass fast drei Viertel der geförderten Betriebe angeben, dass der Ausbildungsplatz auch ohne Förderung geschaffen worden wäre. Weiterhin geben 82 Prozent der geförderten Betriebe an, dass auch ohne den Ausbildungsbonus eine Altbewerberin oder ein Altbewerber eingestellt worden wäre. Damit liegt bei der überwiegenden Mehrheit der im Jahr 2008 geförderten Betriebe Mitnahme vor. Die Förderung durch den Ausbildungsbonus hat in diesen Fällen keinen zusätzlichen Ausbildungsplatz im gesetzlich intendierten Sinne geschaffen. Über die Schaffung eines Ausbildungsplatzes als auch über die Einstellung eines Altbewerbers wurde demnach unabhängig von der Förderung durch den Ausbildungsbonus entschieden.

Neben der bei subventionierter Beschäftigung typischen Problematik von Mitnahmeeffekten besteht beim Ausbildungsbonus zudem das Problem eines Substitutionseffektes. Das heißt Betriebe stellen eine Altbewerberin oder einen Altbewerber anstelle einer Bewerberin oder eines Bewerbers ein, der sich direkt im Anschluss an die Schule bewirbt. Laut dem Befragungsergebnis ist bei 13 Prozent der geförderten Betriebe von solch einem Substitutionseffekt auszugehen.

Die wesentlichen Ergebnisse der vorangegangenen Analyse können wie folgt zusammengefasst werden. Zu den wichtigsten Gründen, warum viele Betriebe gar nicht ausbilden, zählen mangelnde Kapazitäten oder unzureichender Bedarf im Betrieb selbst, mangelnde Motivation und Qualifikation der Bewerber sowie unsichere wirtschaftliche Perspektiven.

Für die Betriebe sind ordentliche Umgangsformen, die Motivation des Bewerbers sowie fachliche Vorkenntnisse für eine Einstellung entscheidend. Ob die Bewerber die

Tabelle 26

**Personalentwicklung 2008 (im Vergleich zum Vorjahr)**

Betriebsgröße		Personalentwicklung in 2008 im Vergleich zum Vorjahr		
		gestiegen	etwa gleich geblieben	gesunken
1–4 Beschäftigte	Geförderte	43 %	43 %	9 %
	Nicht geförderte	13 %	72 %	13 %
5–49 Beschäftigte	Geförderte	38 %	51 %	7 %
	Nicht geförderte	26 %	56 %	15 %
50–499 Beschäftigte	Geförderte	47 %	39 %	12 %
	Nicht geförderte	30 %	59 %	10 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Die Personalentwicklung ist bei 43 Prozent der geförderten Betriebe mit 1–4 Beschäftigten gestiegen. In der dazugehörigen Gruppe der Nichtgeförderten stieg das Personal im Vorjahresvergleich nur um 13 Prozent.

Tabelle 27

**Prioritäten beim Einstellungsprozess und Zusätzlichkeit des Ausbildungsplatzes**

<b>Fragestellung: Wie ist die zeitliche Abfolge des Einstellungsprozesses?</b>	<b>Geförderte Betriebe</b>
Erst entschieden auszubilden und dann geeignete Bewerber/-innen gesucht.	61 %
Erst für eine(n) Kandidaten/-in entschieden und dann geeignete Fördermöglichkeit gesucht.	68 %
Aktiv nach Fördermöglichkeiten für Auszubildende erkundigt.	49 %
Gezielt eine(n) Auszubildende(n) gesucht, für den man den Ausbildungsbonus erhalten kann.	9 %
Bei Ausbildungsbeginn bereits die Zusage für die Förderung durch den Ausbildungsbonus erhalten.	51 %
<b>Schaffung zusätzlicher Ausbildungsstellen</b>	
Wäre der Ausbildungsplatz auch ohne Förderung geschaffen worden?	71 %
Wäre auch ohne Ausbildungsbonus ein(e) Altbewerber/-in eingestellt worden?	82 %
Einstellung einer Altbewerberin/eines Altbewerbers anstelle einer Bewerberin/eines Bewerbers, der im Jahr des Ausbildungsbeginns die Schule verlassen hat.	13 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Betrieben sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 68 Prozent der geförderten Betriebe geben an, dass sie sich erst für eine(n) Kandidaten/-in entschieden haben und sich dann über geeignete Fördermöglichkeiten informiert haben. Nur 9 Prozent der geförderten Betriebe geben an, einen Auszubildenden gesucht zu haben, für den sie den Ausbildungsbonus erhalten können.

Ausbildung direkt im Anschluss an den Schulabschluss beginnen, ist für die meisten Betriebe kein wichtiges Einstellungskriterium. In der Regel werden Altbewerber eingestellt, weil sie im Bewerbungsprozess überzeugen können oder weil sie durch vorherige Praktika oder Einstiegsqualifizierungen dem Betrieb bereits bekannt waren. Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen werden vermehrt von nicht geförderten Betrieben, die im Jahr 2008 keine Auszubildenden eingestellt haben, angegeben. Bei diesen Betrieben gab es 2008 nicht genügend oder keine geeigneten Bewerberinnen oder Bewerber.

Die Betriebe, die nicht durch den Ausbildungsbonus gefördert werden, sind relativ schlecht und wenig gezielt über die Fördermöglichkeit durch den Ausbildungsbonus informiert worden. Unter allen Nichtgeförderten, die seit 2005 mindestens einmal ausgebildet haben und Maßnahmen zur Ausbildungsförderung kennen, nutzt etwa die Hälfte bereits andere Förderprogramme.

Hinsichtlich der Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze zeigen die Befragungsergebnisse, dass bei etwa drei Viertel der geförderten Betriebe Mitnahmeeffekte vorliegen. Diese Betriebe hätten den Ausbildungsplatz auch ohne Förderung geschaffen und die Altbewerberin oder den Altbewerber auch eingestellt, wenn sie für ihn keinen Ausbildungsbonus erhalten hätten. Zudem gibt es in einigen Fällen Substitutionseffekte, das heißt es werden Altbewer-

berinnen und Altbewerber anstelle eines Bewerbers eingestellt, der direkt im Anschluss an die Schule seine Ausbildung beginnt.

## 6 Analyse der Personenbefragung

Die Analysen auf der Ebene der Personen basieren auf telefonischen Interviews. Befragt wurden dazu ausschließlich Altbewerberinnen und Altbewerber. Für die Befragung wurden Altbewerberinnen und Altbewerber ausgewählt, die im Jahr 2008 eine Ausbildung begonnen haben. Aus dieser Gruppe wurden von Oktober bis Dezember 2009 insgesamt 800 Auszubildende, die durch den Ausbildungsbonus gefördert werden, sowie als Vergleichsgruppe 3.200 nicht durch den Ausbildungsbonus geförderte Auszubildende mit Altbewerberstatus kontaktiert.

Im Rahmen dieser Analyse können repräsentative Aussagen über die durch den Ausbildungsbonus Geförderten gemacht werden. Aussagen bezüglich der Vergleichsgruppe der Nichtgeförderten sind repräsentativ für beschäftigte Altbewerberinnen und Altbewerber im Allgemeinen.

Der Fragebogen, mit dessen Hilfe sowohl geförderte als auch nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber befragt wurden, enthält Fragen zum Ausbildungsstatus und zur Art der ausgeübten Ausbildung, zu Bewerbungstätigkeiten und Suchstrategien, zum soziologischen, ökonomischen und schulischen Hintergrund der Auszubildenden.

Darüber hinaus wurden die Aktivitäten der Altbewerberinnen und Altbewerber im Zeitraum zwischen Schule und Ausbildungsbeginn erfragt.

Grundsätzliches Ziel der Untersuchung ist es, die Förderung durch den Ausbildungsbonus aus Sicht der Altbewerberinnen und Altbewerber zu beschreiben. Gleichzeitig sollen im Detail die Unterschiede zwischen geförderten und nicht geförderten Auszubildenden hinsichtlich der für den Ausbildungsbonus relevanten Merkmale beschrieben werden.

Die folgende Auswertung der Befragung von Altbewerberinnen und Altbewerbern untergliedert sich in drei Abschnitte. Abschnitt 6.1 analysiert die Altbewerberinnen und Altbewerber auf dem Ausbildungsstellenmarkt anhand ihres sozioökonomischen Hintergrunds und ihrer Aktivitäten zwischen Schulende und Ausbildungsbeginn. Es ist das Ziel des Ausbildungsbonus, die Chancen der Jugendlichen auf einen Ausbildungsplatz zu verbessern und ihnen somit eine langfristige Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu eröffnen. Hieraus ergibt sich die zentrale Frage, ob benachteiligte Jugendliche in die Förderung durch den Ausbildungsbonus gelangen.

Abschnitt 6.2 untersucht die Umsetzung des Ausbildungsbonus aus Sicht der Auszubildenden mit Bezug auf die Implementationsanalyse in Kapitel 4. Zentraler Aspekt ist die Art und Weise, wie Altbewerberinnen und Altbewerber nach Ausbildungsplätzen suchen, sowie der damit verbundene Vermittlungsprozess einer geförderten Stelle.

Abschließend beschreibt Abschnitt 6.3 die Wirkungen des Ausbildungsbonus. Der zentrale Aspekt hierbei ist die Stabilität des Ausbildungsverhältnisses. Die Untersuchung

der Abbruchgründe der Auszubildenden beschreibt allgemeine Probleme, die zu einer vorzeitigen Beendigung der Ausbildung führen können. Es gilt zu überprüfen, inwieweit der Ausbildungsbonus diese Probleme beseitigt.

## 6.1 Geförderte und nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber im Vergleich

Die Bedingung für die Förderung durch den Ausbildungsbonus ist der Altbewerberstatus des Auszubildenden. Dieser bildet vergleichsweise schlechte Voraussetzungen der Schulabgänger ab, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und eine Ausbildungsstelle zu erhalten. Im folgenden Abschnitt sollen deshalb anhand der Befragung die Altbewerberinnen und Altbewerber als Zielgruppe vorgestellt werden. Inwieweit tatsächlich eher benachteiligte Jugendliche durch den Ausbildungsbonus unterstützt werden, kann der Vergleich der geförderten mit den nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern beantworten.

Zunächst beleuchtet die Untersuchung den sozialen Hintergrund der Altbewerberinnen und Altbewerber. Besonderes Augenmerk wird dabei auf das Bildungsniveau der Jugendlichen gelegt. Die Befragung gibt darüber hinaus Auskunft über den familiären Hintergrund der Altbewerberinnen und Altbewerber sowie deren Lebensumfeld.

Neben diesen allgemeinen Merkmalen wird im Weiteren der Frage nachgegangen, wie die Befragten zu Altbewerberinnen und Altbewerbern wurden. Es werden die Gründe der Auszubildenden, direkt im Anschluss an die Schulzeit keine Ausbildung aufzunehmen, identifiziert.

Tabelle 28

### Schulabschluss der Altbewerberinnen und Altbewerber

Fragestellung: Welchen allgemeinbildenden Schulabschluss haben die Altbewerberinnen und Altbewerber?	Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber	Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber	Alle Auszubildenden
Sonderschul-/Förderschulabschluss	0 %*	1 %	o. a.
Hauptschulabschluss 9. Klasse, Berufsreife oder Hauptschulabschluss 10. Klasse (qualifizierender Hauptschulabschluss)	53 %*	34 %	30 %
Realschulabschluss, mittlere Reife, Fachschulreife	37 %*	42 %	40 %
Abitur, (Fach-) Hochschulreife	7 %*	21 %	19 %
Sonstiges	0 %	0 %	
keinen in Deutschland anerkannten Schulabschluss	1 %	1 %	8 %
weiß nicht/k. A.	1 %	0 %	3 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Quelle: Schulabschlüsse aller Auszubildenden: Statistisches Bundesamt

Lesebeispiel: 30 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber haben einen Hauptschulabschluss 9. Klasse. Der Anteil bei den Nicht-geförderten liegt bei 18 Prozent.

Anschließend wird die Zeit zwischen Schulende und dem Beginn der Ausbildung untersucht. Die Aktivitäten zwischen der Schulzeit und dem Ausbildungsbeginn können Auskunft über die Gründe geben, erst nach einer gewissen Zeit nach Schulende eine Ausbildung aufzunehmen. Außerdem können auf Grundlage ihrer Aktivitäten verschiedene Arten von Altbewerberinnen und Altbewerbern beschrieben werden.

Voraussetzung für die Entscheidung über eine Förderung durch den Ausbildungsbonus ist die Förderungsfähigkeit des Auszubildenden. Diese bestimmt sich zunächst grundsätzlich durch den Altbewerberstatus des Jugendlichen. Ein weiteres zentrales Kriterium des Zugangs zur Förderung ist der erreichte Schulabschluss des Auszubildenden. Die Förderung von Altbewerberinnen und Altbewerbern

mit einem Hauptschulabschluss, einem Sonderschulabschluss oder keinem Abschluss stellt eine Pflichtleistung dar. Die Entscheidung über die Förderung ist im Fall der Pflichtleistung nur noch von der Zusätzlichkeit des geschaffenen Ausbildungsplatzes auf betrieblicher Seite abhängig. Die Förderung von Altbewerberinnen und Altbewerbern mit mindestens einem Realschulabschluss stellt eine Ermessensleistung dar. Die Förderungsfähigkeit wird hier im Einzelfall bestimmt.

Unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen durch die Differenzierung in Pflicht- und Ermessensleistungen können dazu führen, dass die geförderten Auszubildenden als selektierte Gruppe nicht mit den Nichtgeforderten vergleichbar sind. Um diesen Aspekt zu berücksichtigen, werden die Befragungsergebnisse nach Abschlüssen getrennt ana-

Tabelle 29

### Allgemeiner Bildungshintergrund

Fragestellung: Welchen Bildungshintergrund haben die Altbewerberinnen und Altbewerber?	Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber	Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber
Kindergartenbesuch	93 %	93 %
regelmäßige Teilnahme der Eltern an Elternabenden	85 %*	91 %
Deutschnote im letzten Schulzeugnis	3,03*	2,90
Mathematiknote im letzten Schulzeugnis	3,03	3,05
Schulabschluss der Eltern		
Vater		
kein Schulabschluss	2 %	3 %
Sonderschul-/Förderschulabschluss	0 %*	0 %
einfacher Schulabschluss	33 %*	28 %
mittlerer Schulabschluss	28 %	30 %
hoher Schulabschluss	12 %	13 %
ausländischer Schulabschluss	0 %*	0 %
Mutter		
kein Schulabschluss	2 %	2 %
Sonderschul-/Förderschulabschluss	1 %	0 %
einfacher Schulabschluss	11 %	15 %
mittlerer Schulabschluss	23 %	19 %
hoher Schulabschluss	5 %	7 %
ausländischer Schulabschluss	0 %	0 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 93 Prozent der Altbewerberinnen und Altbewerber haben einen Kindergarten besucht. Die Altbewerberinnen und Altbewerber unterscheiden sich in der Deutschnote des letzten Schulzeugnisses. Die Geförderten haben eine Durchschnittsnote von 3,03. Die Nichtgeforderten geben durchschnittlich 2,9 an. 33 Prozent der Väter von geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern haben einen einfachen Schulabschluss. Der Anteil bei den Nichtgeforderten liegt bei 28 Prozent.

lysiert. Per Ermessensleistung Geförderte unterscheiden sich in den Kriterien der Förderungsfähigkeit – beispielsweise durch eine besondere Benachteiligung aus sozialen Gründen – nicht von den anderen Geförderten. Somit kann im Folgenden auf die Unterscheidung zwischen Pflicht- und Ermessensleistung verzichtet werden.

Die Anteile der einzelnen Schulabschlüsse unter den geförderten und nicht geförderten Jugendlichen spiegeln die Zugangsbedingungen zum Ausbildungsbonus durch Pflicht- und Ermessensleistungen der Förderung wider. Der Anteil der Jugendlichen mit einem Hauptschlussabschluss ist unter den Geförderten deutlich höher; mehr als die Hälfte der Geförderten sind Hauptschulabgängerinnen und -abgänger.

Mit 42 Prozent besitzen die meisten Altbewerberinnen und Altbewerber einen Realschul- oder vergleichbaren Abschluss. Geförderte Auszubildende weisen jedoch im Vergleich unterdurchschnittlich oft einen Realschulabschluss auf. Nur sieben Prozent der geförderten Auszubildenden – gegenüber 21 Prozent der nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber – können ein Abitur oder eine sonstige (Fach-)Hochschulreife vorweisen.

Im Zusammenhang mit dem Bildungsniveau stellt sich die Frage, ob Altbewerberinnen und Altbewerber besonders häufig einen bestimmten Schulabschluss aufweisen. Dazu werden in der dritten Spalte von Tabelle 28 die Anteile der unterschiedlichen Schulabschlüsse unter den Altbewerberinnen und Altbewerbern mit denjenigen aller Auszubildenden verglichen. Die Gruppe der nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber zeigt in etwa die gleichen Anteile an Haupt- und Realschulabschlüssen sowie an Jugendlichen mit (Fach-)Hochschulreife, wie sie unter allen Auszubildenden zu finden sind. Damit unterscheidet sich die Gruppe der Nichtgeförderten kaum von allen Auszubildenden im Hinblick auf das durchschnittliche Bildungsniveau. Der Altbewerberstatus als Auswahlkriterium erfasst keine Unterschiede in der schulischen Bildung.

Zur weiteren Charakterisierung der Altbewerberinnen und Altbewerber hinsichtlich ihrer schulischen Qualifikation werden diese nach den Schulnoten im letzten Schuljahr befragt. Im Schnitt verlassen alle Altbewerberinnen und Altbewerber die Schule mit der Note drei im Fach Mathematik. Im Fach Deutsch schneiden die geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber gegenüber den nicht geförderten im Durchschnitt schlechter ab. Dies kann möglicherweise daran liegen, dass sich unter den geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern ein höherer Anteil an Migranten befindet. Allerdings zeigt sich auch eine unterschiedliche Teilnahmebereitschaft der Eltern bei Angelegenheiten, die die Schule betreffen. Unter den geförderten Jugendlichen gibt diesbezüglich ein geringer Anteil an, dass ihre Eltern regelmäßig an Elternabenden teilnehmen.

Die Altbewerberinnen und Altbewerber werden auch nach den Schulabschlüssen ihrer Eltern befragt. Am häufigsten geben sie einen mittleren Schulabschluss der Eltern an. Lediglich bei der Schulbildung des Vaters bestehen Unter-

schiede zwischen geförderten und nicht geförderten Auszubildenden: Ein höherer Anteil der Väter besitzt nur einen einfachen Schulabschluss.

Der Vergleich des sozialen Umfelds von Geförderten und Nichtgeförderten in Tabelle 30 zeigt keine großen Unterschiede unter den Jugendlichen. Beispielsweise leben 15 Prozent aller Altbewerberinnen und Altbewerber in einem Haushalt, der als Bedarfsgemeinschaft Arbeitslosengeld II oder Sozialgeld empfängt. Lediglich der Anteil der Migranten ist unter den Geförderten mit zwölf Prozent deutlich höher.

Ein Großteil aller Altbewerberinnen und Altbewerber ist zu Beginn der Ausbildung weder verheiratet noch in einer festen Beziehung. Etwa drei Viertel der Jugendlichen leben zu diesem Zeitpunkt mit beiden Eltern zusammen. Lediglich 21 Prozent wohnen mit nur einem Elternteil im Haushalt. Weitere fünf Prozent geben an, mit einem Stiefvater oder einer Stiefmutter zusammenzuleben. Knapp die Hälfte aller Altbewerberinnen und Altbewerber lebt zudem noch mit Geschwistern in einem Haushalt. Neun Prozent wohnen alleine. Ein mit elf Prozent deutlich höherer Anteil der Geförderten lebt zu Beginn der Ausbildung bereits mit einem Partner zusammen. Nur eine Minderheit von vier Prozent aller Altbewerberinnen und Altbewerber hat eigene Kinder.

Die befragten Jugendlichen nehmen als Altbewerberinnen und Altbewerber in Bezug auf einen Ausbildungsplatz eine besondere Stellung innerhalb des Ausbildungsstellenmarktes ein. Um die Voraussetzungen für eine Teilnahme am Ausbildungsstellenmarkt zu analysieren, müssen die Gründe für deren Altbewerberstatus bestimmt werden.

Die Jugendlichen wurden sowohl nach der Anzahl der Bewerbungen als auch der realisierten Vorstellungsgespräche befragt. In Tabelle 31 finden sich die durchschnittlichen Werte für die Geförderten sowie die Nichtgeförderten. Sowohl in der Anzahl der geschriebenen Bewerbungen als auch der Vorstellungsgespräche zeigen sich Unterschiede zwischen beiden Gruppen. Die geförderten Auszubildenden weisen eine geringere Anzahl an Bewerbungen auf als nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber. Einerseits kann daraus ein geringeres Engagement der Geförderten abgeleitet werden. Andererseits könnte dies bedeuten, dass Geförderte schneller eine Ausbildungsstelle bekommen und daher weniger Bewerbungsschreiben verschicken müssen.

Diese Unterschiede lassen sich auf einige wenige Personen zurückführen, die angeben, weit über 200 Bewerbungen geschrieben zu haben. Die Verlässlichkeit dieser Angaben kann hier nicht überprüft werden. Lässt man Angaben mit Werten über 200 in der Berechnung des Durchschnitts unberücksichtigt, sind keine Unterschiede zwischen Geförderten und Nichtgeförderten mehr zu beobachten. Die durchschnittliche Anzahl an Bewerbungen beider Gruppen beträgt demnach 20.

Weiterhin wurden geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber im Durchschnitt zu weniger Vorstellungsgesprächen eingeladen. Dies kann darauf hinweisen, dass

Tabelle 30

## Soziales Umfeld der Altbewerberinnen und Altbewerber

Fragestellung: Wie gestaltet sich das soziale Umfeld der Befragten zu Beginn der Ausbildung?	Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber	Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber
Partnerschaft		
Verheiratet	2 %	1 %
fester Partner	33 %	32 %
weder verheiratet noch fester Partner	64 %	67 %
Zusammenleben mit		
beiden Eltern	74 %	74 %
nur einem Elternteil	20 %	21 %
Stiefmutter/-vater	6 %	5 %
Schwester/Bruder	46 %	45 %
anderen Verwandten	6 %	5 %
(Ehe-)partner	11 %*	8 %
eigenes Kind/eigene Kinder	4 %	3 %
andere Kinder	0 %	0 %
Wohngemeinschaft	1 %	2 %
allein	9 %	9 %
Leben in einer Bedarfsgemeinschaft	17 %	15 %
Aktive Mitgliedschaft in Vereinen/Institutionen im letzten Schuljahr	33 %	33 %
Behördlich anerkannte Behinderung	1 %*	3 %
Migrationshintergrund	12 %*	9 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: In einer Bedarfsgemeinschaft leben 17 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber. Von den nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber leben 15 Prozent in einer Bedarfsgemeinschaft. Bei der Frage nach der Wohnsituation sind Mehrfachnennungen möglich.

Tabelle 31

## Engagement bei der Bewerbung

Fragestellung: Wie engagiert bewerben sich Altbewerber und Altbewerberinnen?	Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber	Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber
Anzahl der Bewerbungen	35,56*	42,05
Anzahl der besuchten Vorstellungsgespräche	5,9*	6,7
Anteil, der sich direkt am Ende der Schulzeit um einen Ausbildungsplatz beworben hat	70 %	67 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber bewarben sich durchschnittlich bei 35,56 Betrieben. Sie führten im Durchschnitt 5,9 Vorstellungsgespräche.

die Gruppe der Geförderten im Allgemeinen weniger Engagement in Bezug auf Bewerbungsaktivitäten zeigt.

Generell haben sich 67 Prozent aller Altbewerberinnen und Altbewerber direkt nach der Schule um einen Ausbildungsplatz beworben. Dies spricht allgemein für das Engagement der Altbewerberinnen und Altbewerber, eine Ausbildungsstelle zu finden. Auf die Frage, warum sie nicht direkt im Anschluss an die Schule eine Ausbildung begonnen haben, geben etwa 40 Prozent sowohl der Geförderten als auch der Nichtgeförderten an, dass ihre Bewerbungen erfolglos blieben. Den Grund dafür sehen sie vor allem in der Konkurrenz zu anderen Bewerbern. Jeweils gut ein Drittel führt an, dass andere Bewerber vorgezogen wurden, dass ihre Bewerbung nicht gut genug war oder dass ein schlechtes Zeugnis ausschlaggebend für eine Ablehnung war. In der Selbsteinschätzung spielen eine zu geringe Anzahl von Bewerbungen oder deren verspäteter Eingang keine Rolle. Weiterhin können 17 Prozent der nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber den Grund für ihre Ablehnung nicht benennen.

Jugendliche wiederum, die sich nicht direkt im Anschluss an die Schule um eine Ausbildungsstelle beworben haben, geben als häufigsten Grund an, dass sie sich nicht für einen Beruf entscheiden konnten. Weiterhin absolvierte etwa ein Viertel aller Altbewerber anstelle einer Ausbildung Wehr- oder Ersatzdienst. Beides wird von den Geförderten und Nichtgeförderten ähnlich häufig genannt. Mit elf Prozent geben allerdings deutlich weniger Geförderte im Vergleich zu 17 Prozent der Nichtgeförderten an, dass sie direkt nach der Schulzeit noch nicht arbeiten wollten. Umgekehrt ging ein höherer Anteil der geförder-

ten Altbewerberinnen und Altbewerber nochmals zur Schule, anstatt eine Ausbildung zu beginnen.

Zuletzt kann das Engagement für einen Ausbildungsplatz bewertet werden, indem ein Blick auf die Aktivitäten der Jugendlichen zwischen Schulende und Ausbildungsbeginn geworfen wird. 78 Prozent aller Altbewerberinnen und Altbewerber geben an, in dieser Zeit unter anderem mit der Ausbildungsplatzsuche beziehungsweise der Suche nach einem Job beschäftigt gewesen zu sein. Ein Anteil von 45 Prozent unter allen Altbewerberinnen und Altbewerbern gibt an, zwischen dem Schulende und dem Beginn der Ausbildung eine Zeit lang nichts gemacht zu haben.

Praktische Erfahrungen sammelten 49 Prozent der Geförderten im Rahmen einer Beschäftigung – ein deutlich höherer Anteil als unter den nicht geförderten Auszubildenden. Die Geförderten weisen ebenfalls mehr kurze, mehrtätige Praktika auf. In etwa gleichem Maße absolvierte die Hälfte der Geförderten und Nichtgeförderten ein längeres, mehrwöchiges Praktikum.

Ein – mit einem guten Drittel – bedeutender Teil der Jugendlichen besuchte unter anderem eine berufliche Schule. Hier weisen die geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber mit 40 Prozent einen höheren Anteil auf. Außerdem können weitere Aktivitäten beobachtet werden, die zur Steigerung der Qualifikation der Jugendlichen beitragen. Vor allem absolvierten die Auszubildenden Bewerbungstrainings, nahmen an berufsvorbereitenden Maßnahmen teil, absolvierten ein Berufsgrundbildungs- oder Berufsvorbereitungsjahr oder eine Einstiegsqualifizie-

Tabelle 32

### Gründe für den Altbewerberstatus der Auszubildenden

Fragestellung: Was sind die Gründe für den Altbewerberstatus der Auszubildenden?	Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber	Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber
Bewerbungen waren nicht erfolgreich	42 %	40 %
Gründe dafür		
zu spät mit Bewerbungen begonnen	10 %	10 %
zu wenig Bewerbungen geschrieben	5 %	5 %
keine erfolgreiche Bewerbung im Wunschberuf	7 %	7 %
andere Bewerber vorgezogen/die Bewerbung war nicht gut genug	31 %	36 %
schlechte Noten/schlechtes Zeugnis	38 %	33 %
Bewerber entschied sich, erst etwas anderes zu machen	3 %	4 %
Bewerber war zu jung/zu alt	2 %	2 %
Mangel an Ausbildungsplätzen	2 %	3 %
Weiß nicht	19 %	17 %

noch Tabelle 32

Fragestellung: Was sind die Gründe für den Altbewerberstatus der Auszubildenden?	Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber	Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber
Gründe sich direkt nach Schulende nicht beworben zu haben		
Konnte sich nicht für einen Beruf entscheiden	38 %	42 %
wollte noch nicht arbeiten	11 %*	17 %
Wehr-/Zivildienst, FSJ oder FÖJ	21 %	26 %
andere Ausbildung	3 %	2 %
Schule	17 %*	9 %
Berufsvorbereitung	2 %	3 %
Studium	2 %*	7 %
Schwangerschaft/Erziehung	4 %*	1 %
Praktikum	1 %	1 %
gesundheitliche Gründe	0 %*	1 %
schlechtes Zeugnis/kein Schulabschluss/fehlende Sprachkenntnisse	4 %	2 %
bereits eine Zusage erhalten	1 %	1 %
Auslandsaufenthalt/Au-pair	0 %	2 %
gearbeitet/wollte Geld verdienen	4 %	1 %
Selbstständigkeit	1 %	0 %
Ausbildungszyklus zeitlich verpasst	0 %	0 %
erwogen, Wehrdienst zu leisten	0 %	0 %
andere Gründe für den Altbewerberstatus	45 %	47 %
nach der Schule direkt eine Ausbildung begonnen	4 %	5 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 42 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber geben als Grund für ihren Altbewerberinnen und Altbewerberstatus an, dass ihre Bewerbungen nicht erfolgreich waren. Darunter nennen 31 Prozent, dass andere Bewerber bevorzugt wurden bzw. sie selbst nicht gut genug waren. 36 Prozent von den nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber gaben diese als Begründung für den Altbewerberinnen und Altbewerberstatus an. Mehrfachnennungen sind möglich.

rung. Hinsichtlich dieser arbeitsmarktrelevanten Aktivitäten zeigen sich einige Unterschiede zwischen Geförderten und Nichtgeförderten. Allerdings nahmen insgesamt weder die Geförderten noch die Nichtgeförderten häufiger an den beschriebenen Qualifizierungsmaßnahmen teil.

Schließlich wurden die Altbewerberinnen und Altbewerber gefragt, in wie weit sie Zugeständnisse bezüglich einer Ausbildungsstelle machen würden. Dies gibt Aufschluss über deren Bemühen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Drei Viertel der Altbewerberinnen und Altbewerber sind jeweils bereit, für einen Ausbildungsplatz ungünstige oder wechselnde Arbeitszeiten sowie eine Ausbildung, die vom Wunschberuf abweicht, zu akzeptieren. Unangenehme Arbeitszeiten nehmen fast 70 Prozent der Altbewerberinnen und Altbewerber in Kauf, wobei dies

unter den Geförderten sogar 77 Prozent auf sich nehmen würden. Auch den Wohnort zu wechseln wäre eine Mehrheit der Altbewerberinnen und Altbewerber bereit. Weniger als die Hälfte dagegen würde einen sehr niedrigen Lohn in Kauf nehmen, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

In diesem Abschnitt wurden Altbewerberinnen und Altbewerber im Hinblick auf ihre Voraussetzungen betrachtet, am Ausbildungsstellenmarkt Fuß zu fassen. Themen der Analyse sind dabei das Bildungsniveau der Auszubildenden, deren soziales Umfeld, sowie die Bereitschaft der Jugendlichen, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Zusammenfassend bestehen Unterschiede zwischen geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber.



Tabelle 33

**Biografie zwischen Schulende und Ausbildungsbeginn**

<b>Fragestellung: Was haben Altbewerberinnen und Altbewerber zwischen Schulende und Beginn der Ausbildung gemacht?</b>	<b>Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>	<b>Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>
Zeit zwischen Schulende und Ausbildungsbeginn (in Monaten)	32,05*	27,61
Allgemeinbildende Schule/Abendschule	9 %*	6 %
Berufliche Schule	40 %*	34 %
Berufsgrundbildungsjahr (BGJ)	22 %*	12 %
Berufsvorbereitungsjahr (BVJ)	21 %	20 %
Einstiegsqualifizierung (EQ/EQJ)	17 %	16 %
Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB)	25 %*	29 %
Bewerbungstraining	33 %*	29 %
Berufsorientierungskurs	11 %	12 %
Ein-Euro-Job der Agentur f. Arbeit	6 %	5 %
andere Maßnahme der Agentur f. Arbeit	3 %	2 %
Sprachkurs	1 %*	3 %
längeres, mehrwöchiges Praktikum	51 %	49 %
kurzes, mehrtägiges Praktikum	40 %*	34 %
andere Ausbildung begonnen/gemacht	23 %	24 %
gejobbt	49 %*	44 %
Wehr- oder Zivildienst	9 %	10 %
freiwilliges soziales o. ökologisches Jahr	4 %	5 %
länger als 4 Wochen Urlaub am Stück	18 %	18 %
länger als 4 Wochen am Stück im Ausland	7 %	6 %
eine Zeitlang gar nichts	45 %	45 %
Ausbildungsplatzsuche/Jobbsuche	77 %	78 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber weisen im Durchschnitt 32,05 Monate zwischen dem Schulende und dem Beginn der Ausbildung auf. 49 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber hat zwischen dem Verlassen der Schule und Ausbildungsbeginn gejobbt. Der Anteil der nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber die in diesem Zeitraum ein angeben gejobbt zu haben beträgt 44 Prozent. Mehrfachnennungen sind möglich.

bewerbern hinsichtlich des Bildungsniveaus. Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber haben niedrigere Bildungsabschlüsse als Nichtgeforderte. Dies kann dadurch erklärt werden, dass der Ausbildungsbonus vornehmlich Hauptschulabsolventen fördert. Ein Selektionseffekt kann dadurch verursacht werden, dass der Ermessensspielraum durch die Agenturen für Arbeit spezifische Gruppen von Jugendlichen bevorzugt.

Bei den Schulnoten weisen die geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber ebenfalls

leichte Unterschiede auf. Das soziale Umfeld der Geförderten unterscheidet sich nur in geringem Maße von dem der Nichtgeforderten.

Im Hinblick auf die Gründe für den Altbewerberstatus unterscheiden sich Geförderte und Nichtgeforderte nicht wesentlich im Engagement, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Fraglich ist dabei, ob hinter niedrigen Zahlen bei den Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgesprächen tatsächlich ein geringeres Engagement oder aber eine höhere Erfolgsquote steht.

Tabelle 34

**Zugeständnisse bei der Ausbildungsplatzsuche**

<b>Fragestellung: Welche Zugeständnisse sind die Auszubildenden bereit, für einen Ausbildungsplatz in Kauf zu nehmen?</b>	<b>Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>	<b>Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>
ungünstige oder wechselnde Arbeitszeiten	76 %	75 %
unangenehme Arbeitsbedingungen	77 %*	69 %
vom Wunschberuf abweichende Ausbildung	75 %	75 %
sehr niedrigen Lohn	47 %	45 %
Wechsel des Wohnorts	60 %	60 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Die geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind mit 77 Prozent eher bereit unangenehme Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen als nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber. Da liegt der Anteil bei 69 Prozent. Mehrfachnennungen sind möglich.

Schließlich zeigt sich in der Begründung, sich nicht direkt nach Beendigung der Schule um einen Ausbildungsplatz beworben zu haben, dass Geförderte häufiger noch einmal eine Schule besuchen, während ein höherer Anteil der Nichtgeforderten noch nicht arbeiten wollte. In den konkreten Aktivitäten zwischen Verlassen der Schule und Ausbildungsbeginn bestehen weiterhin Unterschiede zwischen Geförderten und Nichtgeforderten. Der Bezug der verschiedenen Aktivitäten zum Arbeitsmarkt ist allerdings vergleichbar.

## 6.2 Umsetzung des Ausbildungsbonus aus Sicht der Auszubildenden

Als nächstes wird die Umsetzung des Ausbildungsbonus aus der Sicht der befragten Altbewerberinnen und Altbewerber untersucht. Da der Ausbildungsbonus Zahlungen an die Betriebe leistet, stellt sich zunächst die Frage, ob die Geförderten den Ausbildungsbonus als Fördermaßnahme überhaupt kennen und sich ihrer eigenen Förderungsfähigkeit bewusst sind.

Daran schließt sich die Frage an, wie die Altbewerberinnen und Altbewerber von der Förderung durch den Ausbildungsbonus erfahren, und im nächsten Schritt in die geförderte Ausbildung gelangen. Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber werden deshalb gefragt, durch welche Personen oder Institutionen sie letztlich in ihre Ausbildungsstelle vermittelt wurden. Ergänzend dazu werden im Rahmen der Befragung allgemeine Strategien der Ausbildungsplatzsuche untersucht. Es wurden sowohl Suchaktivitäten in der Zeit zwischen Schulende und dem Beginn der Ausbildung als auch die Ausbildungsplatzsuche betreffende Unterstützungsnetzwerke erfragt.

Lediglich 30 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber geben an, den Ausbildungsbonus als Förderinstrument zu kennen. Von diesen Personen haben 61 Prozent unter anderem direkt durch den Ausbildungsbetrieb von der Möglichkeit der Förderung erfahren. Weiterhin sind 44 Prozent von der Agentur für Arbeit bezie-

hungsweise dem Jobcenter auf den Ausbildungsbonus als Fördermöglichkeit hingewiesen worden. Lediglich 10 Prozent haben durch die Kammern von der Fördermöglichkeit durch den Ausbildungsbonus gehört.

Tabelle 35

**Kenntnis über Förderung durch den Ausbildungsbonus**

<b>Fragestellung: Von wem wurde die Kenntnis von der Förderung des Ausbildungsplatzes durch den Ausbildungsbonus erlangt?</b>	<b>Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>
Kenntnis über Förderung vorhanden	30 %
Vom Ausbildungsbonus erfahren durch	
Agentur für Arbeit/Jobcenter	44 %
Ausbildungsbetrieb	61 %
Kammer (IHK, HWK)	10 %
selbst herausgefunden	1 %
Bekannte/Verwandte	5 %
Internet	1 %
keine Erinnerung	2 %
keine Angabe	1 %
der Auszubildende selbst hat den Betrieb auf den Ausbildungsbonus hingewiesen	26 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 30 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber wissen, dass ihr Ausbildungsplatz durch den Ausbildungsbonus gefördert wird. Mehrfachnennungen sind möglich.

Die Ausbildungsbetriebe sind somit der wichtigste Kanal, durch den die Altbewerberinnen und Altbewerber vom Ausbildungsbonus erfahren. Die folgenden Analysen sollen zeigen, ob die Betriebe eine ähnliche Rolle bei der Vermittlung von Ausbildungsstellen spielen, oder ob die Altbewerberinnen und Altbewerber andere Suchstrategien bevorzugen.

Hinsichtlich der Vermittlung von Ausbildungsstellen lassen sich drei grundsätzliche Wege beobachten, über die Auszubildende zu ihrem Ausbildungsplatz finden. Über die Hälfte der Altbewerberinnen und Altbewerber gibt an, auch ohne die Vermittlung durch Dritte eine Ausbildungsstelle bekommen zu haben. Unter den Geförderten finden sich sogar 61 Prozent, die eigeninitiativ eine Ausbildungsstelle gefunden haben.

An zweiter Stelle steht ein vorhergehendes Praktikum im späteren Ausbildungsbetrieb. 58 Prozent der Geförderten geben diesen Kanal der Vermittlung an, hingegen nur ein gutes Drittel der Nichtgeförderten. Durch den Ausbildungsbonus Geförderte haben – mit einem Anteil von 21 Prozent – auch häufiger bereits im späteren Ausbildungsbetrieb gearbeitet.

An dritter Stelle steht die Ausbildungsvermittlung durch die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter. Etwa ein Drittel aller Altbewerberinnen und Altbewerber werden über die Agenturen für Arbeit in ihren Ausbildungsplatz vermittelt. Nur bei einem guten Viertel der Geförderten ist dies der Fall. Auch die Einstiegsqualifizierung wird von den geförderten Auszubildenden im Vergleich zu den Nichtgeförderten seltener genannt.

Tendenziell finden Altbewerberinnen und Altbewerber also eher einen Ausbildungsplatz in Eigeninitiative. Ein höherer Anteil der geförderten Auszubildenden findet

über vorherige Praktika oder eine Beschäftigung eine Ausbildungsstelle. Die Agenturen für Arbeit vermitteln dagegen die nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber häufiger.

Ein Blick auf die Suchaktivitäten der Altbewerberinnen und Altbewerber in der Zeit zwischen Schule und Ausbildung kann die Wege der tatsächlichen Ausbildungsvermittlung teilweise bestätigen.

Am häufigsten suchen Altbewerberinnen und Altbewerber konkret nach Ausbildungsstellen bei den Agenturen für Arbeit. Unter den Nichtgeförderten sucht ein noch größerer Teil nach Ausbildungsplätzen bei den Agenturen für Arbeit. Weiterhin gibt ein hoher Anteil der Altbewerberinnen und Altbewerber an, über Zeitungsannoncen oder das Internet, im Verwandten- oder Bekanntenkreis nach Stellen zu suchen. Ähnlich häufig erkundigen sich die Jugendlichen direkt bei Betrieben nach freien Ausbildungsplätzen.

Der höhere Anteil der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber, die ihre Ausbildungsstelle in Verbindung mit einem vorher schon im Betrieb absolvierten Praktikum oder einer anderen Beschäftigung dort bekommen, spiegelt sich auch in ihren Suchaktivitäten wider. Mit 55 Prozent sucht ein deutlich höherer Anteil der Geförderten bei einem früheren Arbeitgeber nach einer Ausbildungsstelle. Umgekehrt werden geförderten Auszubildenden auch häufiger direkt von den Betrieben Ausbildungsplätze angeboten.

Im Allgemeinen nutzen die durch den Ausbildungsbonus Geförderten bei ihrer Suche nach einer Ausbildungsstelle also seltener die Agenturen für Arbeit. Die Ausbildungssuche läuft bei den Geförderten eher über den direkten Kontakt zu Betrieben, bei denen diese schon durch ein

Tabelle 36

### Vermittlung der Ausbildungsstelle

Fragestellung: Wie sind Altbewerberinnen und Altbewerber zu ihrem Ausbildungsplatz gekommen?	Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber	Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber
Praktikum	58 %*	39 %
Einstiegsqualifizierung	14 %*	18 %
vorherige Arbeitserfahrung	21 %*	14 %
Bewerbung aus eigenem Antrieb (ohne Vermittlung anderer)	61 %	57 %
Vermittlung über Eltern, Verwandte, Freunde, Bekannte	31 %*	21 %
Vermittlung über die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter	25 %*	34 %
Besuch von Jobbörsen und Messen	4 %	5 %
Vermittlung über die Schule	7 %	7 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Auf die Frage, wie die Altbewerberinnen und Altbewerber zu ihren Ausbildungsplätzen gekommen sind, antworteten 58 Prozent der Geförderten, dass sie davor ein Praktikum in dem Betrieb absolviert haben. Dahingegen gaben nur 39 Prozent der Nichtgeförderten diese Antwort an. Mehrfachnennungen sind möglich.

Tabelle 37

**Ausbildungsplatzsuche**

<b>Fragestellung: Wie wurde nach Ausbildungsplätzen gesucht?</b>	<b>Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>	<b>Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>
eigenes Inserat (in Zeitungen, etc.)	33 %	31 %
Suche in Zeitungsinseraten/im Internet	77 %*	81 %
Anfrage bei früherem Arbeitgeber	55 %*	48 %
Anfrage bei anderem Betrieb	72 %	72 %
Erkundigung bei der Agentur für Arbeit/bei einem Berufsberater	79 %*	87 %
Erkundigung bei privaten Jobvermittlern	8 %	7 %
Erkundigung auf Jobbörsen/Messen	34 %*	39 %
Erkundigung bei Bekannten/Verwandten	76 %	73 %
Hat der Betrieb selbst angefragt, ob Interesse an einer Ausbildung besteht?	45 %*	34 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 79 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber nutzen zur Ausbildungsplatzsuche den Berufsberater der Agentur für Arbeit. Mit 87 Prozent nutzt ein größerer Teil der nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber diesen Service zur Suche von Ausbildungsplätzen. Mehrfachnennungen sind möglich.

Tabelle 38

**Hilfestellung der Agentur für Arbeit**

<b>Fragestellung: Welche Rolle hat die Agentur für Arbeit hinsichtlich genereller Hilfestellung?</b>	<b>Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>	<b>Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>
Anteil mit Hilfestellung der Agentur für Arbeit	59 %*	71 %
Art der Hilfestellungen		
Berufsberatung	90 %	91 %
Vorschlag für offene Ausbildungsstellen	85 %	87 %
Beratung/Schulung für Bewerbungen	51 %*	42 %
Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB)	1 %	1 %
Finanzielle Unterstützung	2 %	2 %
Fortbildungsmaßnahmen	5 %	3 %
Darüber hinaus: Allgemeine ausbildungsbegleitende Hilfen während der ersten drei Monate	14 %	16 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 59 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber haben während der Ausbildungsplatzsuche Hilfestellung von der Agentur für Arbeit/dem Jobcenter erhalten. Der Anteil der nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber ist mit 71 Prozent weitaus höher. Mehrfachnennungen sind möglich.

Praktikum oder eine Beschäftigung bekannt sind. Dieses Ergebnis zeigt sich auch schon im Rahmen der Betriebsbefragung (Abschnitt 5.3.2).

Allgemeine Hilfestellungen der Agenturen für Arbeit nutzen die geförderten Auszubildenden ebenfalls in geringem Maße. Die Geförderten nutzen diese Hilfestellungen nur zu 59 Prozent, gegenüber 71 Prozent der Nichtgeförderten.

Konkrete Unterstützung durch die Agenturen für Arbeit wird von den Befragten vor allem in Form von Maßnahmen zur Berufsberatung, Vorschlägen für offene Ausbil-

dungsstellen sowie Beratung oder Schulung bezüglich der Erstellung von Bewerbungen genutzt. Vor allem Bewerbungstraining nutzen geförderte Auszubildende in stärkerem Maße, während Berufsberatung und Unterstützung im Vermittlungsprozess von Geförderten und Nichtgeförderten in gleichem Maße genutzt wird.

Zuletzt gibt Tabelle 39 Auskunft über die konkret geförderten Ausbildungsberufe. Dargestellt sind die zehn häufigsten Ausbildungsberufe in Deutschland. Dabei werden Zahlen zu den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2008 für die Untergruppen der geförderten

Tabelle 39

**Top 10 der Ausbildungsberufe**

<b>Rang</b>	<b>Ausbildungsberuf</b>	<b>Prozentualer Anteil an allen Ausbildungsberufen</b>
<b>Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>		
1	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	7,3 %
2	Bürokaufmann/-kauffrau	6,5 %
3	Verkäufer/in	5,5 %
4	Kraftfahrzeugmechatroniker/in	3,5 %
5	Friseur/in	3,3 %
6	Maler/in und Lackierer/in (Ausbau)	3,0 %
7	Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2,7 %
8	Industriekaufmann/-kauffrau	2,4 %
9	Lagerverwalter/in, Magaziner/in	2,2 %
10	Koch/Köchin	2,1 %
<b>Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>		
1	Bürokaufmann/-kauffrau	7,8 %
2	Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	7,6 %
3	Friseur/in	5,8 %
4	Verkäufer/in	4,9 %
5	Kraftfahrzeugmechatroniker/in	4,5 %
6	Verkäufer/in im Lebens-/Nahrungsmittelhandwerk	3,9 %
7	Maler/in und Lackierer/in (Ausbau)	3,8 %
8	Bauschlosser/in	3,3 %
9	Elektroinstallateur/in, -monteur/in	2,5 %
10	Zentralheizungs-, Lüftungsinstallateur/in	2,4 %

Quelle: alle Auszubildenden: Statistisches Bundesamt: „Berufliche Bildung 2008“ (Oktober 2009); eigene Berechnungen

Lesebeispiel: Der beliebteste Beruf unter allen Auszubildenden ist mit 5,6 Prozent Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel. Auch unter den nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern ist dies der meist gewählte Beruf (7,3 Prozent). In der Gruppe der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern wird am häufigsten der Beruf des Bürokaufmanns oder der Bürokauffrau erlernt.

und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber vorgestellt.

Im Vergleich zu den Nichtgeförderten finden sich unter den geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern ähnliche Ausbildungsberufe. Die beiden häufigsten genannten Vertreter sind bei beiden Gruppen die Kauffrau beziehungsweise der Kaufmann im Einzelhandel sowie die Bürokauffrau beziehungsweise der Bürokaufmann. Der Ausbildungsbonus fördert somit alle Ausbildungsberufe in ähnlichem Verhältnis.

Die Untersuchung zeigt zusammenfassend, dass mit 30 Prozent eher ein geringer Anteil der Geförderten den Ausbildungsbonus kennt. Dabei haben hauptsächlich die Geförderten über den Ausbildungsbetrieb vom Ausbildungsbonus erfahren.

Die Untersuchung des Vermittlungsprozess von Ausbildungsplätzen sowie der generellen Suchstrategien der Jugendlichen zeigt, dass die Geförderten häufiger eigeninitiativ und durch direkten Kontakt mit Betrieben Ausbildungsstellen suchen. Über diese Kanäle werden auch tatsächlich die meisten geförderten Ausbildungsstellen vermittelt. Hilfestellung allgemeiner Art sowie speziell bei der Ausbildungssuche durch die Agenturen für Arbeit nutzt dagegen unter den Geförderten ein vergleichsweise geringerer Anteil.

### 6.3 Stabilität der Ausbildungsverhältnisse

Eine Zielgröße des Ausbildungsbonus ist die Stabilisierung von Ausbildungsverhältnissen. Hier stellt sich die Frage, ob geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber ihre Aus-

bildung im Vergleich zu Nichtgeförderten seltener abbrechen. Die Förderung durch den Ausbildungsbonus ist als Erfolg zu bewerten, wenn die Gruppe der Geförderten länger in ihrer Ausbildung verbleibt als Nichtgeförderte.

Zum Zeitpunkt der Befragung Ende 2009 waren noch 85 Prozent der Altbewerberinnen und Altbewerber in ihrer ursprünglichen Ausbildung, die sie 2008 begonnen hatten. Ein Unterschied zwischen geförderten und nicht geförderten Auszubildenden kann nicht beobachtet werden.

Der Abbruch einer Ausbildung kann entweder vom Auszubildenden selbst oder vom Arbeitgeber ausgehen. Die Befragung zeigt, dass knapp die Hälfte der Abbrecher die Ausbildung von sich aus beendet hat. Unterschiede zwischen geförderten und nicht geförderten Auszubildenden bestehen nicht.

Weiterhin geht bei einem Drittel der Fälle der Abbruch vom ausbildenden Betrieb aus. Hier zeigt sich allerdings ein deutlicher Unterschied zu den geförderten Ausbildungsverhältnissen. Lediglich 22 Prozent – und damit weniger als bei den nicht geförderten Ausbildungsplätzen – werden auf die Initiative der Ausbildungsbetriebe hin abgebrochen. Dies könnte darauf hinweisen, dass die Förderung durch den Ausbildungsbonus die Stabilität von Ausbildungsverhältnissen im Durchschnitt erhöht.

In diesem Abschnitt soll nun vertieft auf die Gründe eingegangen werden, die dazu führen, dass Jugendliche von sich aus ihre Ausbildung abbrechen. Die von den Jugendlichen genannten Gründe für einen Abbruch der Ausbildung beziehen sich auf allgemeine Rahmenbedingungen,

Tabelle 40

#### Abbruch der Ausbildung

Fragestellung: Sind die Auszubildenden noch in derselben Ausbildung, die sie 2008 begonnen haben?	Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber	Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber
Ja, dieselbe Ausbildung	86 %	85 %
Nein, anderer Betrieb	18 %	19 %
Wenn nicht, von wem ging der Betriebswechsel/ Ausbildungsabbruch aus?		
vom Befragten	46 %	46 %
vom Betrieb	22 %*	32 %
von beiden einvernehmlich	17 %	15 %
Betrieb hat geschlossen	9 %	5 %
Die Ausbildung wurde nicht abgebrochen, sondern abgeschlossen	1 %	1 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 86 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind noch in derselben Ausbildung. Mit 85 Prozent sind fast ebenso viele Nichtgeförderte noch in der gleichen Ausbildung. Ein Betriebswechsel/Ausbildungsabbruch ging bei 22 Prozent der Geförderten vom Betrieb aus. Einen höheren Anteil verzeichnen hierbei die nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber. 32 Prozent geben an, dass der Betriebswechsel/Ausbildungsabbruch vom Betrieb ausging.

Tabelle 41

**Gründe für den Abbruch der Ausbildung**

<b>Fragestellung: Aus welchen Gründen wurde die Ausbildung abgebrochen?</b>	<b>Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>	<b>Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>
<b>Allgemeine Rahmenbedingungen</b>		
ungünstiger Ort der Ausbildung	5 %	7 %
ungünstige Arbeitszeiten	12 %	6 %
zu geringe Entlohnung	3 %*	11 %
Überstunden	3 %	1 %
schlechtes Betriebsklima	3 %	3 %
Mobbing	0 %*	4 %
mangelnde Unterstützung vom Betrieb	9 %	6 %
kein Zusammenhang zwischen Arbeit und Ausbildungsberuf	3 %	3 %
Betrieb ungeeignet	2 %	2 %
Insolvenz/finanzielle Lage des Betriebs	0 %*	1 %
<b>Persönliche Neigungen</b>		
kein Interesse an der Ausbildung	8 %	7 %
Beruf entsprach nicht den Vorstellungen	18 %	18 %
Spannungen mit Kollegen/Vorgesetzten	34 %	23 %
Spannungen mit Lehrern/Mitschülern	2 %	2 %
Umzug	1 %	2 %
Geburt/Kindeserziehung	1 %	3 %
andere Arbeit/Ausbildungsstelle/Maßnahme gefunden oder in Aussicht	3 %	7 %
andere persönliche Gründe	5 %	4 %
<b>Gesundheit</b>		
gesundheitliche Probleme aufgrund der Ausbildung	12 %	6 %
gesundheitliche Probleme unabhängig von der Ausbildung	1 %*	8 %
<b>Eigene Leistung</b>		
Ausbildung war zu schwer/zu leicht	2 %	5 %
Leistungen im Betrieb war zu schlecht	2 %	1 %
Leistungen in der Berufsschule waren zu schlecht	2 %	2 %
ungenügende Deutschkenntnisse	0 %	0 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Bezüglich des Ausbildungsabbruchs geben 34 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber an, dass es an Spannungen mit Kollegen/Vorgesetzten lag. Nur 23 Prozent der nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber geben dies als Abbruchsgrund an. Mehrfachnennungen sind möglich.

persönliche Neigungen sowie Aspekte, die die eigene Leistung und die Gesundheit betreffen.

Als häufigster Abbruchgrund werden mit 23 Prozent Spannungen mit dem Vorgesetzten oder den Kollegen angegeben. Weiterhin entsprach unter allen Altbewerberinnen und Altbewerbern einem Anteil von 18 Prozent der Beruf nicht den Vorstellungen. Weitere sieben Prozent bekundeten, kein Interesse an der Ausbildung gehabt zu haben.

Neben diesen persönlichen Gründen benennen die Jugendlichen zu elf Prozent unter anderem eine zu geringe Bezahlung als Motiv. Allerdings ist dies unter den Geförderten Auszubildenden ein zu vernachlässigender Abbruchgrund, da dies nur drei Prozent als Ursache angeben. Weitere genannte Abbruchgründe sind ungünstige Arbeitszeiten oder ein ungünstiger Ausbildungsort, sowie mangelnde Unterstützung durch den Betrieb.

Einen Abbruch der Ausbildung aus gesundheitlichen Problemen geben acht Prozent aller Altbewerberinnen und Altbewerber an. So gut wie keiner der Auszubildenden sieht die Gründe für den Ausbildungsabbruch in der eigenen Leistungsfähigkeit.

Auch persönliche Belastungen zum Ausbildungsbeginn können zum Abbruch führen. Am häufigsten nennen 13 Prozent der nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber familiäre Konflikte. Weiterhin spielen bei jeweils einem Zehntel der Jugendlichen gesundheitliche oder finanzielle Probleme eine Rolle. Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber unterscheiden sich nur unwesentlich von den Nichtgeforderten bezüglich dieser Belastungen. Lediglich von finanziellen und psychologischen Probleme ist ein höherer Anteil der Geförderten betroffen.

Bereits ein Jahr nach dem Beginn der geförderten Ausbildung lassen sich erste Schlüsse über die Stabilität des Aus-

bildungsverhältnisses ziehen, insbesondere im Vergleich von geförderten und nicht geförderten Auszubildenden. Die Ergebnisvariablen beschreiben dabei, welchen Tätigkeiten die Auszubildenden drei, sechs oder zwölf Monate nach Beginn ihrer Ausbildung nachgehen. 15 Prozent sowohl der geförderten als auch der nicht geförderten Jugendlichen haben ihre im Jahr 2008 begonnene Ausbildung bereits abgebrochen.

Mit Hilfe der Verweildaueranalyse lässt sich der Verbleib der Altbewerberinnen und Altbewerber im Auszubildendenverhältnis veranschaulichen. Abbildung 12 zeigt die Verbleibswahrscheinlichkeit der Auszubildenden mit und ohne Förderung durch den Ausbildungsbonus im Zeitverlauf an. Der Zeitpunkt 0 markiert den Beginn der Auszubildendenverhältnisse. Mit fortschreitender Zeit nach dem Ausbildungsbeginn brechen immer mehr Altbewerberinnen und Altbewerber die Ausbildung ab. Nach zwölf Monaten liegt der Anteil derer, die das Auszubildendenverhältnis noch nicht abgebrochen haben, bei 86 Prozent. Für spätere Zeitpunkte stehen noch keine Beobachtungen zum Verbleib der Auszubildenden zur Verfügung. Die Abbildung zeigt, dass sich die beiden Gruppen von Auszubildenden nur unwesentlich unterscheiden. Somit sind durch den Ausbildungsbonus geförderte Auszubildendenverhältnisse zu keinem Zeitpunkt stabiler als Nichtgeforderte.

Zusammengefasst zeigen die Zahlen der Ausbildungsabbrüche sowie die Dauer bis zum Abbruch der Ausbildung keine Unterschiede zwischen geförderten und nicht geförderten Auszubildenden. Allerdings kann aufgrund dieser deskriptiven Analyse nicht die Aussage abgeleitet werden, dass der Ausbildungsbonus keine Auswirkungen auf die Stabilität der Auszubildendenverhältnisse hat. Nur kausale Wirkungsanalysen können darüber Aufschluss geben.

Tabelle 42

### Persönliche Belastungen bei Ausbildungsbeginn

Fragestellung: Gab es bei Ausbildungsbeginn zusätzliche Belastungen?	Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber	Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber
Betreuung von Kindern	2 %	2 %
Pflege von Angehörigen	4 %	5 %
psychologische Probleme oder Suchtprobleme	5 %*	6 %
gesundheitliche Probleme	10 %	11 %
Geldprobleme, Schulden	14 %*	10 %
familiäre Konflikte	15 %	13 %
nichts davon	67 %	70 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: 15 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber unterlagen zu Ausbildungsbeginn familiären Konflikten. Mit 13 Prozent der nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber gaben weniger diese zusätzliche Belastung an. Mehrfachnennungen sind möglich.



Tabelle 43

**Beschäftigungssituation drei, sechs und zwölf Monate nach Ausbildungsbeginn**

<b>Fragestellung: Wie war die Beschäftigungssituation im jeweiligen Zeitpunkt nach Ausbildungsbeginn?</b>	<b>Geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>	<b>Nicht geförderte Altbewerberinnen und Altbewerber</b>
<b>3 Monate nach Ausbildungsbeginn</b>		
in ursprünglicher Beschäftigung	98 %*	96 %
gearbeitet/Ausbildung/Praktikum	0 %	0 %
arbeitslos, suchend	1 %	2 %
Weiterbildung, Wehr-/Ersatzdienst	0 %	1 %
ohne Bezug zum Arbeitsmarkt	0 %*	1 %
<b>6 Monate nach Ausbildungsbeginn</b>		
in ursprünglicher Beschäftigung	94 %*	92 %
gearbeitet/Ausbildung/Praktikum	0 %*	1 %
arbeitslos, suchend	4 %	4 %
Weiterbildung, Wehr-/Ersatzdienst	2 %	2 %
ohne Bezug zum Arbeitsmarkt	1 %	1 %
<b>12 Monate nach Ausbildungsbeginn</b>		
in ursprünglicher Beschäftigung	88 %	87 %
gearbeitet/Ausbildung/Praktikum	3 %	3 %
arbeitslos, suchend	7 %	5 %
Weiterbildung, Wehr-/Ersatzdienst	2 %	2 %
ohne Bezug zum Arbeitsmarkt	1 %	2 %

\* Die Unterschiede in den Werten von geförderten und nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber sind statistisch gesichert.

Lesebeispiel: Nach 3 Monaten waren 98 Prozent der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber noch in der ursprünglichen Beschäftigung. Dies unterscheidet sich nur gering von den ungeforderten Altbewerberinnen und Altbewerbern (96 Prozent). 2 Prozent der nicht geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern mit abgebrochener Ausbildung innerhalb von drei Monaten geben an, drei Monate nach Ausbildungsbeginn unter anderem arbeitslos beziehungsweise arbeitsuchend gewesen zu sein. Mehrfachnennungen sind möglich.

Um die kausalen Effekte der Förderung durch den Ausbildungsbonus darzustellen, werden anhand der Methode des Matching Geförderte mit vergleichbaren Nichtgeforderten hinsichtlich ihres Arbeitsmarkterfolgs verglichen. Dafür werden sogenannte „statistische Zwillinge“ von Geförderten und nicht Geförderten Auszubildenden gebildet. Der Erfolg des Geförderten wird dann mit dem eines vergleichbaren Nichtgeforderten verglichen. Daraus ergibt sich der Effekt der Maßnahmenteilnahme für die Geförderten. Unter bestimmten Annahmen kann mit Hilfe dieser Methode die Frage beantwortet werden, wie der Arbeitsmarkterfolg der geförderten Altbewerberinnen und Altbewerber im Vergleich zu einer Situation ohne den Ausbildungsbonus wäre.

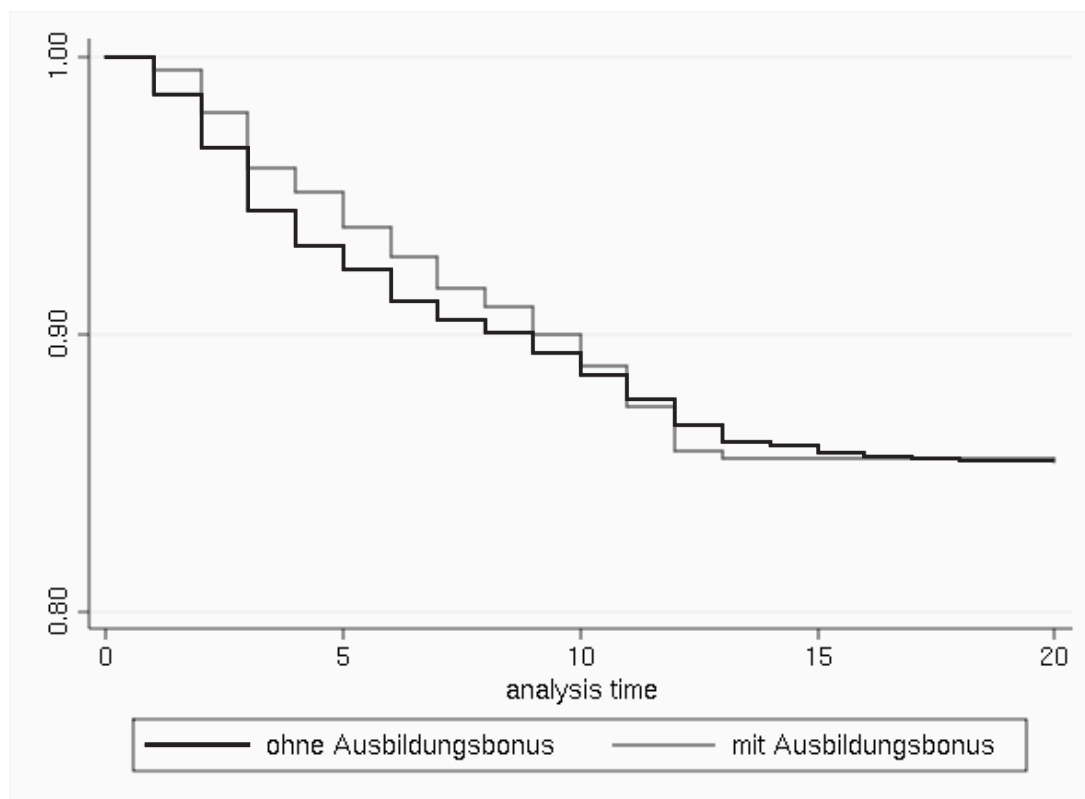
Als Erfolgsmaß wird der Ausbildungsstatus drei, sechs und zwölf Monate nach Ausbildungsbeginn verwendet. Das verwendete Maß gibt an wie viele der Altbewerberin-

nen und Altbewerber sich zum jeweiligen Zeitpunkt noch in der ursprünglichen Ausbildung befinden.

In einer vorläufigen Wirkungsanalyse finden sich keine Effekte der Förderung durch den Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsstatus. Geförderte befinden sich im Vergleich zu Nichtgeforderten mit ähnlich hoher Wahrscheinlichkeit drei Monate nach Ausbildungsbeginn noch in der ursprünglichen Ausbildung. Ein vergleichbares Ergebnis kann für die Zeitpunkte sechs und zwölf Monaten nach Ausbildungsbeginn beobachtet werden. Der Ausbildungsbonus hat somit keine stabilisierende Wirkung auf Ausbildungsverhältnisse.

Ein identisches Bild zeigt sich, wenn man die Wahrscheinlichkeit ermittelt, in eine Beschäftigung zu gelangen oder arbeitslos zu werden. Auch in diesen Fällen bestehen keine Unterschiede zwischen den Geförderten und Nichtgeforderten.

Abbildung 12

**Wahrscheinlichkeit des Verbleibs in Ausbildung**

## 7 Ausbildungsbonus für Auszubildende aus insolventen Betrieben und bei Betriebsschließungen

### 7.1 Einleitung

Der vorliegende Zwischenbericht stellt den gegenwärtigen Stand der Begleitforschung zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz dar. Mit der Einführung des Ausbildungsbonus (§ 421r SGB III) im Jahr 2008 wurde auch die Förderung von „Insolvenz-Auszubildenden“ auf Bundesebene möglich (§ 421r Absatz 1 Satz 4 Nummer 2). Dabei erhalten Betriebe eine finanzielle Förderung, wenn sie eine bzw. einen Auszubildenden übernehmen, deren Ausbildungsvertrag aufgrund von Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des Betriebes gelöst wurde. Die Höhe der Förderung wird anteilig für die noch verbleibende Ausbildungszeit entsprechend des Ausbildungsbonus für Altwerberinnen und Altwerber berechnet.

Durch das Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, zur Errichtung einer Versorgungsausgleichskasse und anderer Gesetze vom 15. Juli 2009 wurden sowohl die Fördervoraussetzungen für Betriebe als auch für Auszubildende gelockert. Seitdem muss die Vermittlung in diesen Fällen nicht mehr durch in der zu vermittelnden Person liegende Umstände erschwert sein und

die Betriebe müssen den Ausbildungsplatz für den „Insolvenz-Auszubildenden“ nicht mehr zusätzlich schaffen.

In den Materialien zum Gesetzentwurf der Bundesregierung Bundestagsdrucksache 167/08) werden zwar die Gründe und Ziele für die Einführung des Ausbildungsbonus für Altwerberinnen und Altwerber ausführlich dargelegt, zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz fehlt allerdings jeglicher Kommentar.

Ziel der Begleitforschung ist die umfassende Untersuchung der Implementation dieser Maßnahme sowie die Beschreibung der Gesamtheit der Förderzugänge und der Bedeutung der Förderung. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob der Ausbildungsbonus bei Insolvenz denjenigen Jugendlichen, deren Ausbildungsvertrag wegen einer Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des ausbildenden Betriebes vorzeitig beendet worden ist, einen erleichterten und schnellen Übergang in ein Anschlussausbildungsverhältnis bei einem anderen Betrieb ermöglicht. Der vorliegende Zwischenbericht soll eine erste Beurteilung und Einordnung des Ausbildungsbonus bei Insolvenz vornehmen, und den Bundestag über den Stand der Begleitforschung informieren. Dabei meint „Insolvenz“ sowohl die Insolvenzen als auch die Betriebsschließungen und -stilllegungen. Die Unterscheidung dieser drei Fälle ist für die Auszubildenden, die übernehmenden Betriebe und auch

für die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus bei Insolvenz allerdings nicht relevant.

Die Begleitforschung verfolgt das Ziel einer unabhängigen fachlichen Beurteilung der Maßnahme „Ausbildungsbonus bei Insolvenz“ und deren Implementation nach wissenschaftlichen Maßstäben. Hierbei geht es um eine umfassende Untersuchung, die gegebenenfalls auch Verbesserungspotenzial bei der Implementation aufzeigen soll. Eine systematische wissenschaftliche Evaluation von aktiver Arbeitsmarktpolitik kann dazu dienen, frühzeitig Maßnahmen zu identifizieren, die die gesetzten Erwartungen nicht erfüllen. Somit kann eine systematische Evaluation langfristig zu einem effektiveren Maßnahmenereinsatz beitragen.

Im anschließenden Kapitel erfolgt eine „Auswertung der amtlichen Daten zum Ausbildungsbonus bei Betriebs-schließung“. Abschließend werden die Ergebnisse der Fallstudien dargelegt und erläutert.

## 7.2 Auswertung amtlicher Daten zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz

Dieser Abschnitt liefert Anhaltspunkte zur Einordnung der Bedeutung des Ausbildungsbonus für Auszubildende, die von Insolvenzen betroffen sind. Außerdem wird die Gesamtheit der Förderzugänge anhand regionaler, individueller und betrieblicher Merkmale untersucht. Dazu werden verfügbare amtliche Daten zum Ausbildungsbo-

nus bei Insolvenz statistisch ausgewertet. Als Datengrundlage dienen die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Statistischen Bundesamtes. Die verwendeten Daten beinhalten keine Informationen zu einzelnen Auszubildenden oder Betrieben sondern ausschließlich zusammengefasste, aggregierte Zahlen. Die mit den folgenden Auswertungen verbundene Recherche nach geeigneten Datenquellen hat ergeben, dass es kaum aussagekräftige, verlässliche Zahlen zu Insolvenzen, Betriebsschließungen und die hierdurch betroffenen Auszubildenden gibt. Deshalb können aus den amtlichen Daten nur eingeschränkt Aussagen zur Förderung von Auszubildenden aus insolventen Betrieben durch den Ausbildungsbonus gemacht werden.

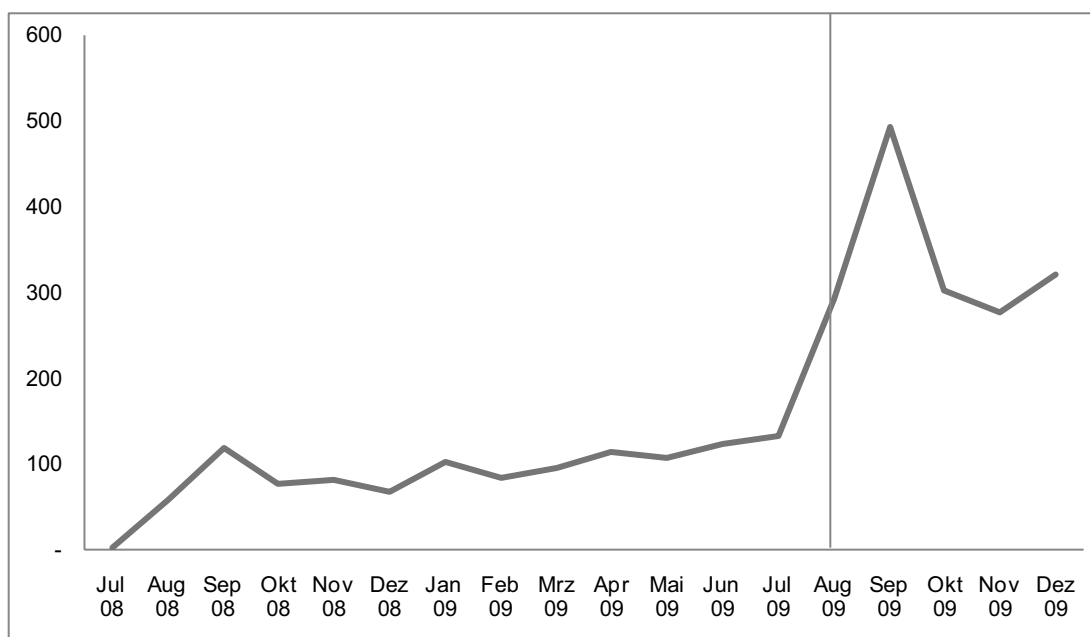
### *Bedeutung der Förderung durch den Ausbildungsbonus von Auszubildenden aus insolventen Betrieben*

Im Zeitraum zwischen der Einführung des Ausbildungsbonus im Juli 2008 und Dezember 2009 wurden insgesamt 2 868 Auszubildende, die von Insolvenzen betroffen sind, durch den Ausbildungsbonus gefördert. Mit 2 456 Zugängen fand die Förderung verstärkt im Jahr 2009 statt; für das Jahr 2008 sind 412 Eintritte zu verzeichnen.

Abbildung 13 veranschaulicht die Entwicklung der Zugänge in die Fördermaßnahme über die Zeit hinweg. Abgetragen sind die monatlichen Zugänge vom Beginn der Förderung im Juli 2008 bis zum Dezember 2009. In den

Abbildung 13

### Entwicklung der monatlichen Zugänge in die Förderung des Ausbildungsbonus für Auszubildende aus insolventen Betrieben



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Anmerkung: Die rote Linie zeigt den Zeitpunkt der Gesetzesänderung vom 22. Juli 2009 an.

ersten zwölf Monaten der Förderung schwankt die Zahl der monatlichen Zugänge zwischen 60 und 125. Im September 2009 lassen sich mit 493 Zugängen die meisten Eintritte in die Förderung beobachten. Die generell höhere Zahl an Zugängen ab August 2009 kann auf die am 22. Juli 2009 in Kraft getretene Gesetzesänderung zurückgeführt werden. Mit der Gesetzesänderung wurde die Förderung durch den Ausbildungsbonus bei Insolvenz erleichtert. Dies wurde insbesondere durch die Abschaffung des Kriteriums der Zusätzlichkeit geförderter Ausbildungsstellen auf der Betriebsebene erreicht.

Es gibt Hinweise darauf, dass die monatlichen Zugänge in Abbildung 13 die tatsächlichen Zugänge in die Förderung leicht unterschätzen. Dies liegt an der statistischen Erfassung der Förderzugänge. Einige Förderfälle sind aufgrund ihrer späten Erfassung noch nicht in der monatlichen Zugangsstatistik enthalten und werden erst zu einem späteren Stichtag in der Statistik aufgeführt. Die Zahl dieser Fälle wird allerdings als gering eingeschätzt.

Außer der genannten Gesetzesänderung können auch andere Faktoren die Entwicklung monatlicher Förderzugänge beeinflussen. Vor allem saisonbedingte Schwankungen bei der monatlichen Zahl der Insolvenzen können für unterschiedlich hohe Eintrittszahlen in die Förderung durch den Ausbildungsbonus bei Insolvenz verantwortlich sein. Um die möglichen Auswirkungen saisonaler Schwankungen auf die Entwicklung der Förderzugänge zu veranschaulichen, ist die Anzahl der bundesweit gemeldeten monatlichen Insolvenzen in Abbildung 14 in den Jahren 2008 und 2009 dargestellt. Im Durchschnitt

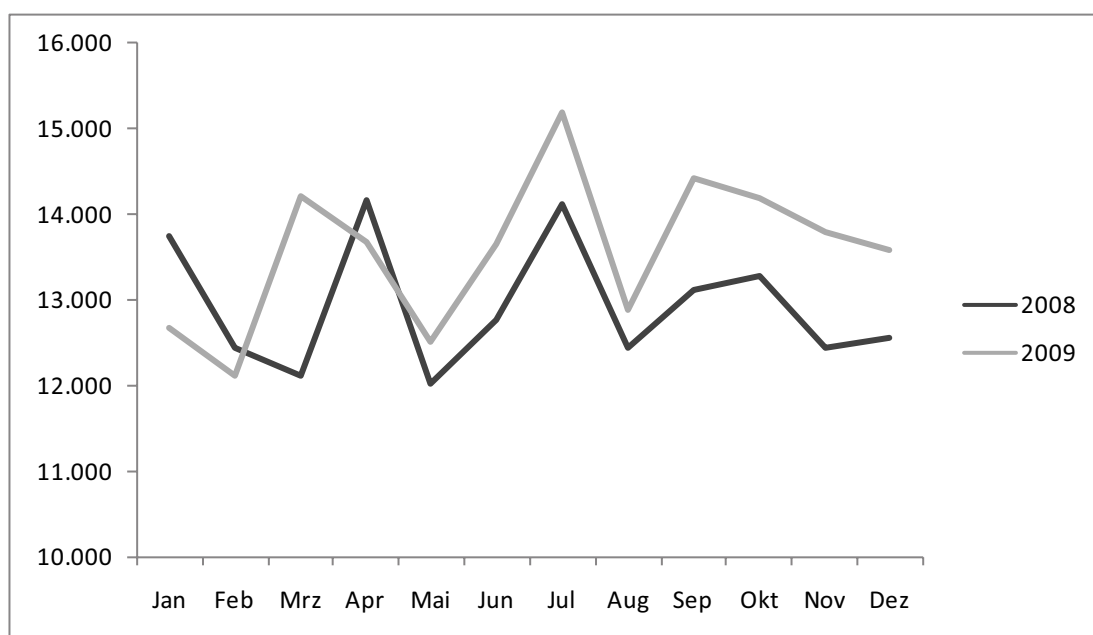
werden pro Monat 13 000 Insolvenzverfahren eröffnet. In der monatlichen Entwicklung der Anzahl an Insolvenzverfahren zeigen sich allerdings kaum saisonale Muster. Es ist lediglich sichtbar, dass sich Monate mit überdurchschnittlich vielen Insolvenzverfahren und Monate mit unterdurchschnittlich vielen Insolvenzverfahren im Jahresverlauf abwechseln. Aus diesem Verlauf können keine Rückschlüsse auf die stark gestiegene Zahl an Förderzugängen in den Monaten nach der Gesetzesänderung gezogen werden. Dies deutet darauf hin, dass der Anstieg zwischen Juli und September 2009 nicht auf die Entwicklung der Insolvenzverfahren sondern vielmehr auf die Gesetzesänderung zurückzuführen ist.

§ 421r SGB III beschränkt sich nicht auf den Fall der Insolvenz, sondern bezieht sich auf alle Auszubildenden deren Ausbildungsvertrag „wegen einer Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des ausbildenden Betriebes vorzeitig beendet worden ist“. Der Ausbildungsbonus bezieht sich daher auf alle Arten von Betriebsaufgaben, die durch die Zahl der Insolvenzverfahren nur unvollständig abgebildet werden. Um das Bild zu vervollständigen, werden deshalb auch Zahlen zu Gewerbeabmeldungen aus den Gewerbeanzeigen des Statistischen Bundesamts in Betracht gezogen.

Abbildung 15 zeigt die monatliche Entwicklung der Gewerbeabmeldungen aufgrund der Aufgabe des Betriebs jeweils für 2008 und 2009. Pro Monat gab es in den Jahren 2008 und 2009 durchschnittlich knapp 50 000 Gewerbeabmeldungen aufgrund der Aufgabe des Betriebs. Der Anteil der monatlichen Anzahl an Insolvenzen an

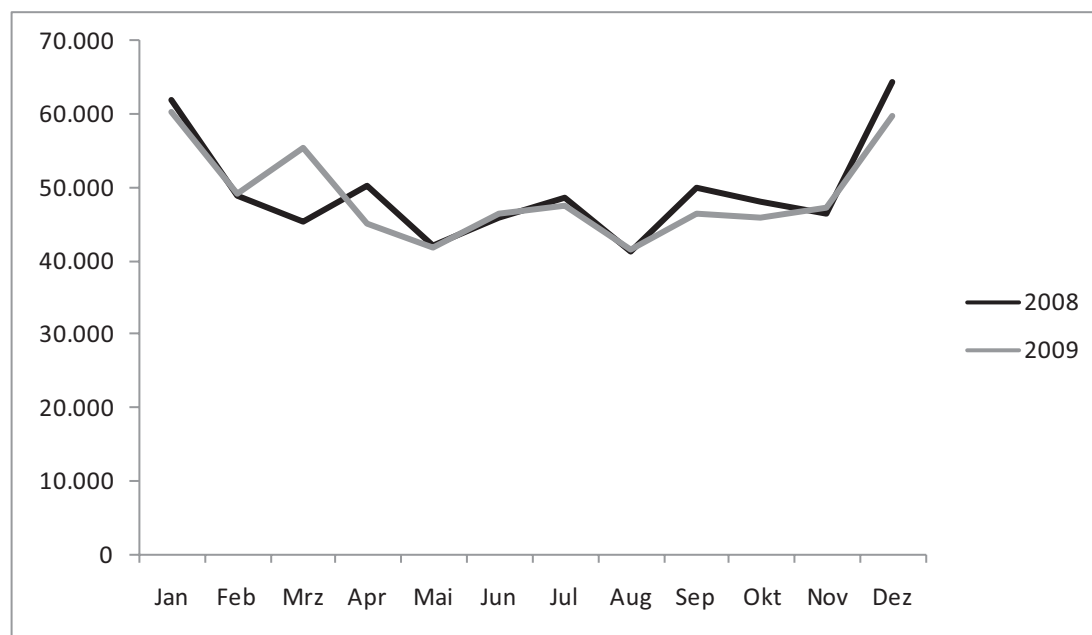
Abbildung 14

#### Anzahl der monatlichen Insolvenzverfahren 2008 und 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 2 Reihe 4.1, 2009.

Abbildung 15

**Anzahl der monatlichen Gewerbeabmeldungen aufgrund der Aufgabe des Betriebs 2008 und 2009**

Quelle: Statistisches Bundesamt, Gewerbeanzeigenstatistik.

diesen Gewerbeabmeldungen beträgt zwischen 17 und 25 Prozent. Ein Blick auf die monatliche Entwicklung zeigt, dass Gewerbeabmeldungen in den Monaten Dezember und Januar etwas häufiger sind, sonst aber kein saisonales Muster erkennbar ist. Die Entwicklung der Förderzugänge in den Jahren 2008 und 2009 aus Abbildung 13, insbesondere der starke Anstieg der Zugänge nach der Gesetzesänderung im Juli 2009, kann mit saisonalen Schwankungen der Gewerbeabmeldungen nicht in Verbindung gebracht werden.

Um die Bedeutung der Förderung durch den Ausbildungsbonus bei Insolvenz beurteilen zu können, sollte in einem weiteren Schritt die Anzahl der von Insolvenzen und sonstigen Betriebsschließungen betroffenen Auszubildenden betrachtet werden. Allerdings bestehen hierzu praktisch keine auswertbaren Zahlen. Als Annäherung können alle Beschäftigte einer Branche, die von einer Insolvenz betroffen sind, mit den branchenspezifischen Ausbildungsquoten multipliziert werden.

Das Statistische Bundesamt weist in seiner Insolvenzstatistik die von Insolvenzverfahren betroffene Anzahl an Beschäftigten aus. Allerdings ist diese für den Rückschluss auf die Zahl der betroffenen Auszubildenden kaum geeignet. Die Beschäftigten werden erst während beziehungsweise am Ende des Insolvenzprozesses statistisch erfasst. Deshalb ist – beispielsweise aufgrund vorheriger Entlassungen – nur noch ein geringer Anteil aller durch die Betriebsschließung betroffenen Beschäftigten in der Statistik ausgewiesen. Somit kann keine Einschätzung darüber gegeben werden, wie groß die Anzahl der Auszubildenden ist, die von Insolvenzen tatsächlich be-

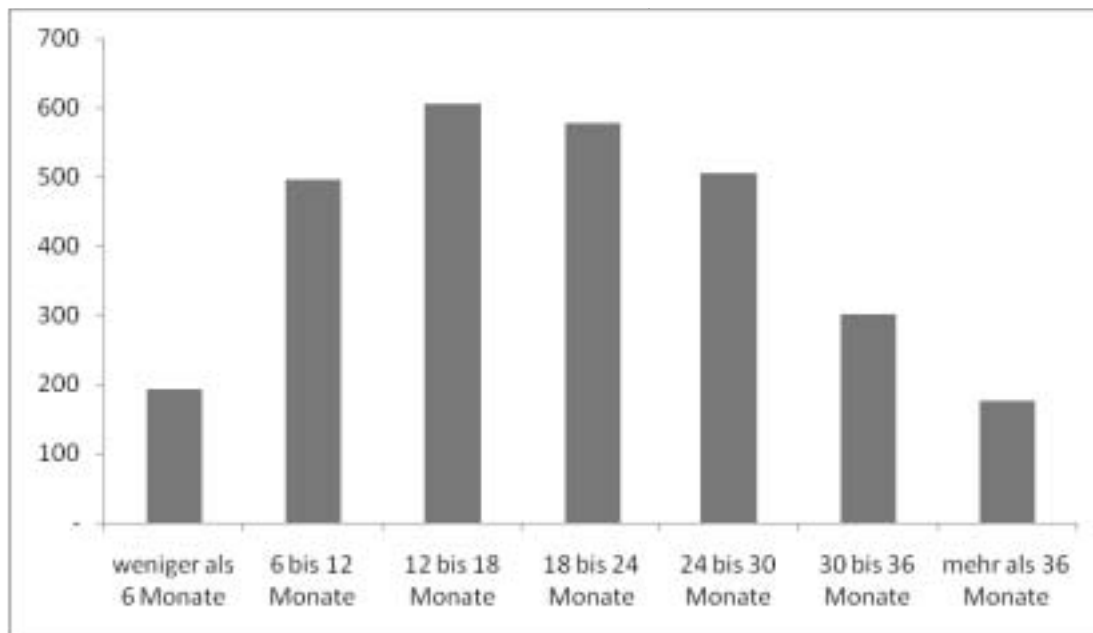
troffen sind, und welcher Anteil davon durch den Ausbildungsbonus bei Insolvenz gefördert wird.

Abbildung 16 bildet die Anzahl der Förderzugänge zusammen für die Jahre 2008 und 2009 nach der geplanten Teilnahmedauer am Ausbildungsbonus bei Insolvenz ab. In beiden Jahren zusammen sind beispielsweise 606 Fälle zu verzeichnen, die bei Eintritt in die Förderung eine geplante Teilnahmedauer zwischen zwölf und achtzehn Monaten aufweisen. Abbildung 16 zeigt, dass die voraussichtliche Förderdauer von Auszubildenden aus insolventen Betrieben hauptsächlich zwischen einem halben und zweieinhalb Jahren liegt.

Abbildung 17 weist den durchschnittlichen Gesamtförderbetrag pro Monat in Euro aus. Die dargestellten Zahlen kommen wie folgt zustande: In die Berechnung der monatlichen Zahl gehen nur die Förderbeträge der Auszubildenden ein, für die eine Auszahlung im jeweiligen Monat vorliegt. Der Gesamtförderbetrag wird aus der Summe der ersten Zahlung nach der Probezeit und der zweiten Zahlung nach Abschluss der Ausbildung für jede Geförderte und jeden Geförderten gebildet. Aus diesen individuellen Gesamtförderbeträgen wird der Durchschnitt für alle Geförderten pro Monat berechnet. Bis auf den Beginn der Förderung im August und September 2008 kann ein relativ gleich hoher durchschnittlicher Gesamtförderbetrag pro Monat von etwa 1 440 Euro beobachtet werden. Damit zeigt sich ein relativ konstanter Fluß an Fördergeldern über die Jahre 2008 und 2009 hinweg.

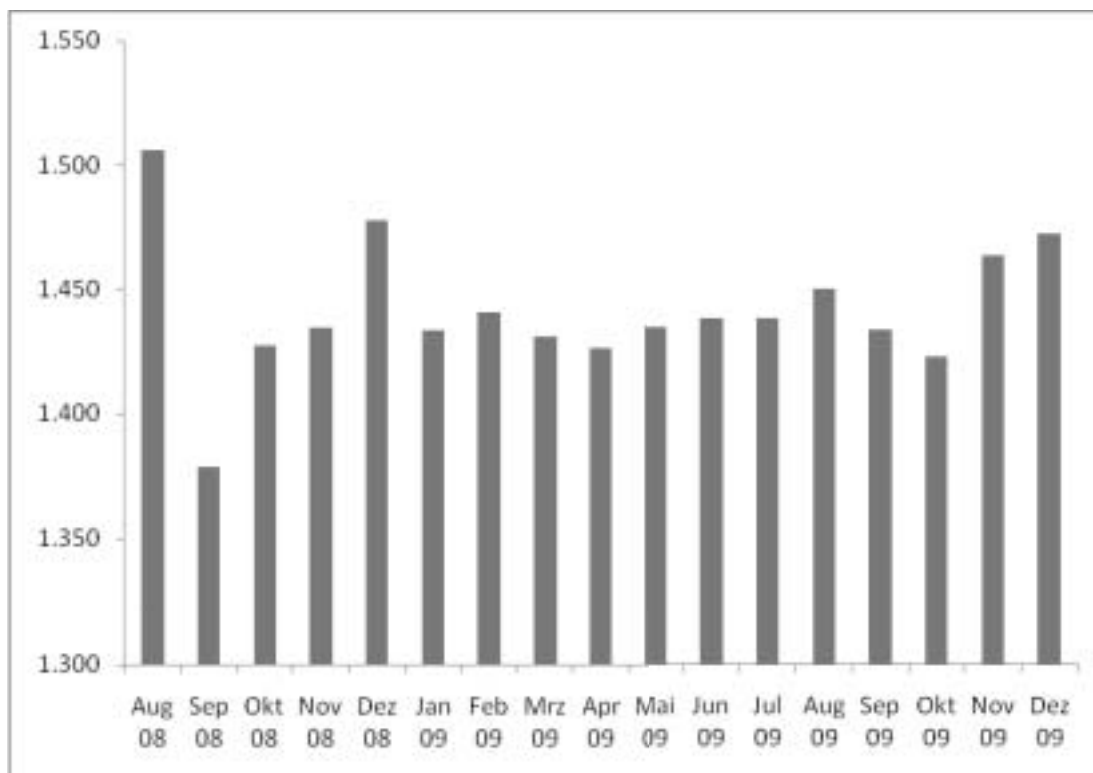
Anmerkung: Die dargestellten Zahlen kommen wie folgt zustande: In die Berechnung der monatlichen Zahl gehen nur die Förderbeträge der Auszubildenden ein, für die

Abbildung 16

**Anzahl der Förderzugänge nach geplanter Teilnahmedauer kumuliert für 2008 und 2009**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Abbildung 17

**Durchschnittlicher Gesamtförderbetrag von Förderungen zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz in Euro**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

schon eine Auszahlung vorliegt. Der Gesamtförderbetrag wird aus der Summe der ersten Zahlung nach der Probezeit und der zweiten Zahlung nach Abschluss der Ausbildung für jede Geförderte und jeden Geförderten gebildet. Aus diesen individuellen Gesamtförderbeträgen wird der Durchschnitt für alle Geförderten pro Monat berechnet.

Zusammenfassend kann der Ausbildungsbonus im Hinblick auf dessen Bedeutung bei der Förderung von Auszubildenden aus insolventen Betrieben nur grob eingeschätzt werden. Über die Jahre 2008 und 2009 hinweg gab es im Durchschnitt 91 Förderzugänge pro Monat vor der Gesetzesänderung vom 22. Juli 2009 und 337 Förderzugänge nach der Gesetzesänderung. Damit bestehen deutlich mehr monatliche Förderzugänge im Zeitraum nach der Gesetzesänderung. Saisonale Schwankungen bei der Anzahl der Insolvenzverfahren oder der Gewerbeabmeldungen können diesen Anstieg nicht erklären. Dieser relativ geringen Anzahl an Förderzugängen stehen monatlich im Schnitt gut 13 000 Insolvenzverfahren beziehungsweise etwa 60 000 Gewerbeabmeldungen gegenüber. Wie hoch der Anteil der Geförderten an allen Auszubildenden ist, die von Insolvenz betroffen sind, kann aufgrund mangelhafter Daten nicht bestimmt werden. Die geplante Förderdauer bei Eintritt beträgt für einen Großteil der Auszubildenden zwischen einem halben und zweieinhalb Jahren. Die Auszahlung der Fördergelder gemessen am durchschnittlichen Gesamtförderbetrag liegt über die Jahre 2008 und 2009 hinweg relativ konstant bei 1 440 Euro.

Im Folgenden werden die Förderzugänge von Auszubildenden aus insolventen Betrieben differenziert nach regionalen, persönlichen und betrieblichen Merkmalen untersucht.

### 7.2.1 Zugänge nach Bundesländern

Mit 2 248 Zugängen befindet sich ein Großteil der durch den Ausbildungsbonus bei Insolvenz geförderten Ausbildungsverhältnisse in den alten Bundesländern. Die Zahl der Zugänge in den neuen Bundesländern in den Jahren 2008 und 2009 beträgt lediglich 620. Damit befinden sich 22 Prozent der Förderfälle in den neuen Bundesländern. Dies entspricht dem Anteil der Insolvenzverfahren, die in den neuen Bundesländern eröffnet wurden. In den Jahren betrug dieser Anteil 21 beziehungsweise 22 Prozent an allen Insolvenzverfahren in der Bundesrepublik.

Den meisten Förderfällen in den Jahren 2008 und 2009 wurde mit 707 in Nordrhein-Westfalen statt gegeben. Abbildung 18 weist den Anteil der Förderzugänge in den Jahren 2008 und 2009 an allen Auszubildenden im Ausbildungsjahr 2008/2009 getrennt nach Bundesländern aus. Diese Darstellung liefert eine grobe Einschätzung, wie häufig in den einzelnen Bundesländern „Insolvenz-Auszubildende“ durch den Ausbildungsbonus bei Insolvenz gefördert werden. Allerdings kann keine Aussage über das Verhältnis der tatsächlich Geförderten zu den potenziell förderungsfähigen Auszubildenden gemacht werden, da die Anzahl der Insolvenzen zu den einzelnen Bundesländern nicht vorliegen. Den höchsten Anteil an

geförderten Auszubildenden weisen Sachsen-Anhalt und Sachsen auf. Eine geringe Nutzung der Förderung zeigt sich dagegen in Hessen und Berlin. Dies kann beispielsweise auf mit dem Ausbildungsbonus konkurrierende Förderprogramme der Bundesländer zurückgeführt werden (vgl. Kapitel 7.3.7).

### 7.2.2 Zugänge nach Personenmerkmalen

Abbildung 19 beschreibt die Altersstruktur der Förderzugänge von Auszubildenden aus insolventen Betrieben durch den Ausbildungsbonus bei Insolvenz. Im Durchschnitt sind in den Jahren 2008 und 2009 die Geförderten knapp 20 Jahre alt.

Tabelle 44 weist die Anteile der Förderzugänge jeweils für die Jahre 2008 und 2009 im Hinblick auf den Migrationshintergrund und das Geschlecht aus. Zur Einordnung der Zahlen sind zusätzlich die jeweiligen Anteile unter allen Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Jahr 2008 dargestellt.

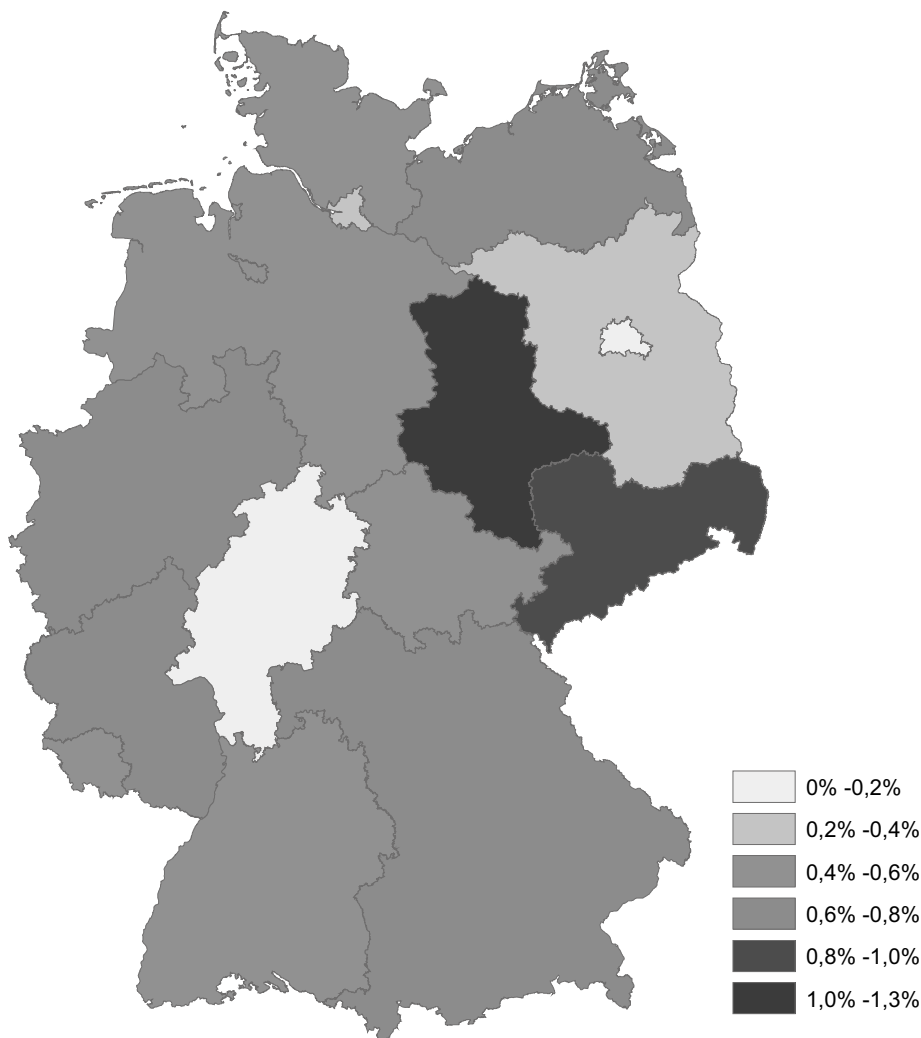
Unter den geförderten Auszubildenden aus insolventen Betrieben in den Jahren 2008 und 2009 haben acht beziehungsweise sechs Prozent der Jugendlichen einen Migrationshintergrund. Im Vergleich dazu befindet sich unter allen Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Verträgen im Jahr 2008 ein Anteil von fünf Prozent mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Zu beachten ist, dass diese Zahl den Anteil der Migrantinnen und Migranten unter allen Auszubildenden leicht unterschätzt. Die vorhandenen Daten lassen aber keinen anderen Vergleich zu.

Tabelle 44 beschreibt weiterhin das Geschlechterverhältnis der Förderzugänge in den Ausbildungsbonus bei Insolvenz. In beiden Jahren sind etwa ein Drittel der Geförderten Frauen. Unter allen Auszubildenden dagegen, die im Jahr 2008 einen Ausbildungsvertrag abgeschlossen haben, ist der Anteil der Frauen etwas höher. Ein Erklärungsansatz hierfür könnten Unterschiede bei den Ausbildungsberufen zwischen Männern und Frauen sein. Möglicherweise befinden sich Frauen im Durchschnitt weniger häufig in Ausbildungsberufen, die von Insolvenz betroffen sind, als Männer.

Tabelle 45 listet die am häufigsten geförderten Berufsgruppen auf. Vergleichbare Ausbildungsberufe werden hier nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit zusammengefasst. Zusammengenommen machen die dort aufgelisteten Berufsgruppen zwei Drittel aller geförderten Fälle aus. In den Jahren 2008 und 2009 befinden sich die meisten geförderten Stellen unter den Bürofach- beziehungsweise Bürohilfskräften. In der Häufigkeit der geförderten Stellen folgen erst die Mechaniker und dann die Warenkaufleute. Im Vergleich zu den häufigsten Ausbildungsberufen bei allen durch den Ausbildungsbonus Geförderten finden sich hier teilweise die gleichen, teilweise auch andere Berufsgruppen (siehe dazu Tabelle 39). Beispielsweise nehmen der Bürokaufmann beziehungsweise die Bürokauffrau bei den allgemein mit dem Ausbildungsbonus geförderten Altbewerberinnen und Altbewerbern ebenfalls den größten Anteil ein.

Abbildung 18

**Anteil der Förderzugänge zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz in den Jahren 2008 und 2009  
an allen Auszubildenden im Ausbildungsjahr 2008/2009 nach Bundesland**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung – Fachserie 11 Reihe 3, 2008.

Tabelle 44

**Prozentualer Anteil der Förderzugänge zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz  
nach Migrationshintergrund und Geschlecht**

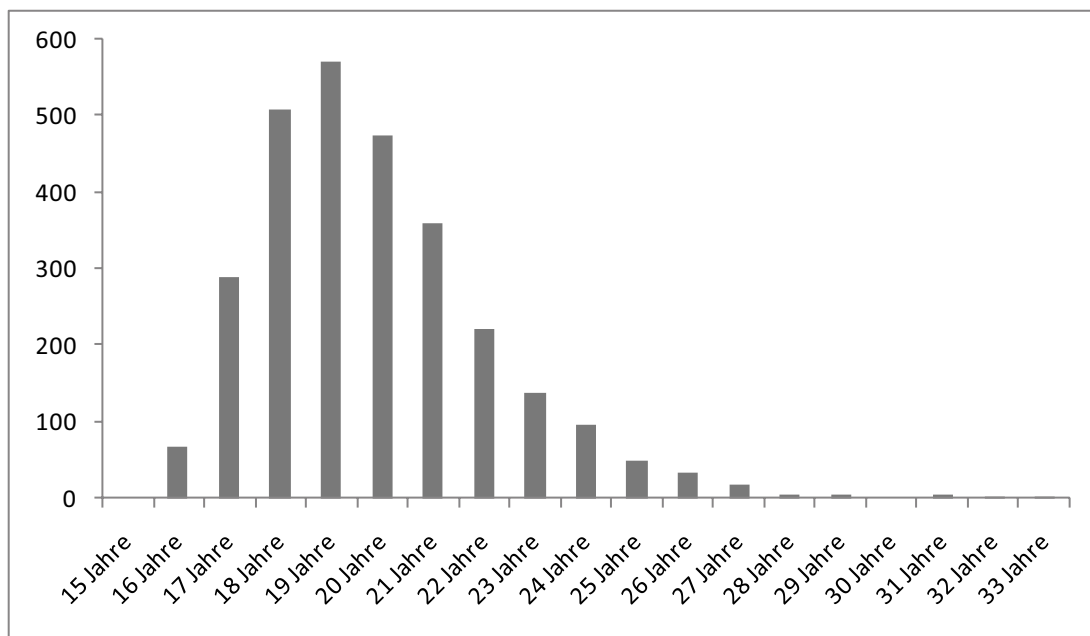
	Auszubildende aus insolventen Betrieben		Alle Auszubildende mit neu abgeschlossenen Verträgen in 2008
	2008	2009	
Migrationshintergrund*	7,8%	6,3%	5,1%
Anteil weiblicher Auszubildender	32,1%	31,4%	41,9%

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit und Statistisches Bundesamt, Berufliche Bildung – Fachserie 11 Reihe 3 – 2008.

\* Die Zahlen zum Migrationshintergrund von Auszubildenden aus insolventen Betrieben und von allen Auszubildenden mit neu abgeschlossenen Verträgen sind nur bedingt vergleichbar. Bei allen Auszubildenden ist der Anteil der Jugendlichen mit ausländischer Staatsangehörigkeit angegeben. Diese Zahl unterschätzt den Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund.



Abbildung 19

**Förderzugänge nach Eintrittsalter kumuliert für die Jahre 2008 und 2009**

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Tabelle 45

**Die häufigsten geförderten Berufsgruppen kumuliert für die Jahre 2008 und 2009**

Berufsgruppe	Anteil der geförderten Stellen (absolut und relativ)	
Bürofach-, Bürohilfskräfte	409	14,4%
Mechaniker/in	323	11,4%
Warenkaufleute	306	10,8%
Schlosser/in	215	7,6%
Elektriker/in	188	6,6%
Andere Dienstleistungskaufleute	105	3,7%
Feinblechner/in, Installateur/in	99	3,5%
Gästebetreuer/in	86	3,0%
Rechnungskaufl., Datenverarbeitungsfachl.	83	2,9%
Metallverformer/in (spanend)	73	2,6%
<b>Summe</b>	<b>1887</b>	<b>66,6 %</b>

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Anmerkung: Die dargestellten Ergebnisse zu den Berufsgruppen können nur eingeschränkt mit den Auswertungen zu den Ausbildungsberufen für den Ausbildungsbonus bei Altbewerberinnen und Altbewerbern (siehe dazu Tabelle 39 im Zwischenbericht zur Begleitforschung „Auswirkungen des Ausbildungsbonus auf den Ausbildungsmarkt und die öffentlichen Haushalte“ 2010) verglichen werden. Mehrere, inhaltlich vergleichbare Ausbildungsberufe setzen sich zu einer Berufsgruppe nach der Definition der Bundesagentur für Arbeit zusammen. 35 Förderfälle konnten keiner Berufsgruppe zugeordnet werden.

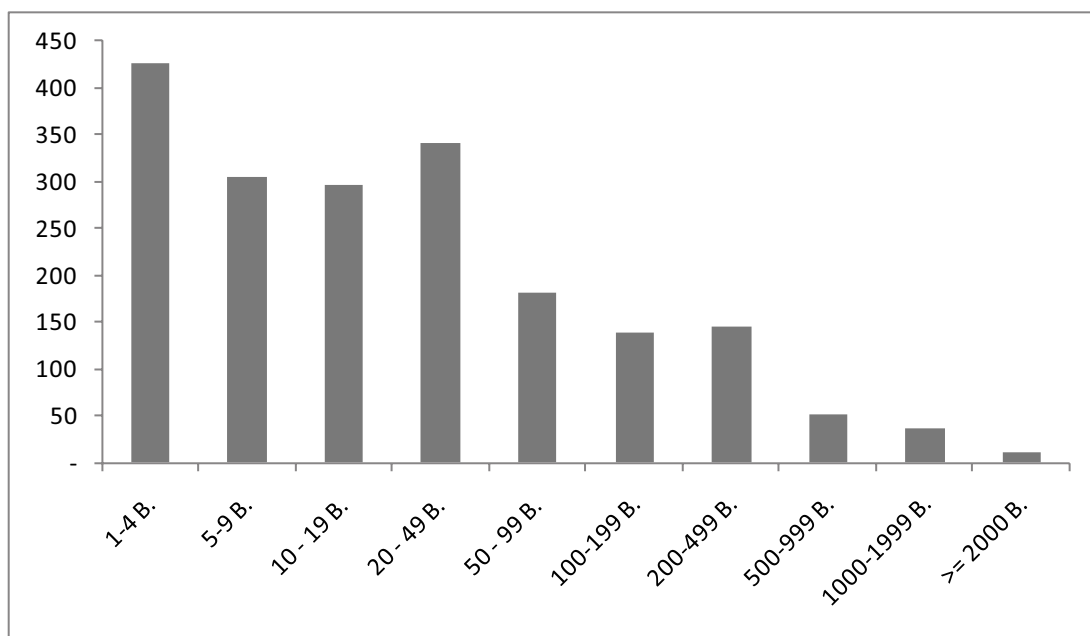
### 7.2.3 Zugänge nach Betriebsmerkmalen

Abbildung 20 zeigt die unterschiedliche Anzahl an Förderfällen für verschieden große Betriebe, die von Insolvenz betroffenen Jugendlichen einen neuen Ausbildungsplatz bereitstellen. In den Jahren 2008 und 2009 werden Stellen für Auszubildende aus insolventen Betrieben vor allem in kleinen Betrieben durch den Ausbildungsbonus bei Insolvenz gefördert. Mit 426 Zugängen befindet sich fast ein Fünftel der geförderten Ausbildungsstellen in Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten.

Unter den Wirtschaftszweigen in Tabelle 46 verzeichnet der Bereich des *Verarbeitenden Gewerbes und Energie* mit 610 Eintritten in den Jahren 2008 und 2009 die meisten Förderzugänge. Dabei weisen die Branchen *Herstellung von Metallerzeugnissen* sowie *Maschinenbau* die meisten Förderzugänge auf. Weiterhin finden sich 489 Förderfälle im *Handel*. Innerhalb dieses Wirtschaftszweigs fällt fast die Hälfte der Förderzugänge in den Bereich des *Handels, der Instandhaltung und Reparatur von Kfz*. Einen weiteren wichtigen Bereich stellt der *Einzelhandel* dar. Schließlich wird auch das *Baugewerbe* mit 334 Zugängen häufig

Abbildung 20

**Förderzugänge zum Ausbildungsbonus für Auszubildende aus insolventen Betrieben nach Betriebsgröße kumuliert für die Jahre 2008 und 2009**



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Anmerkung: Zahlen für das Jahr 2009 beziehen sich auf die Monate Januar bis Oktober.

Tabelle 46

**Förderzugänge nach Wirtschaftszweigen kumuliert für die Jahre 2008 und 2009**

Wirtschaftszweig	Zugänge (absoluter und relativer Anteil)	
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	12	0,6 %
Verarbeitendes Gewerbe, Energie	610	31,7 %
Baugewerbe	334	17,3 %
Handel	489	25,4 %
sonstige Dienstleistungen	481	25,0 %

Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Anmerkung: Land- und Forstwirtschaft, Bergbau: Wirtschaftszweig A und B; Verarbeitendes Gewerbe, Energie: Wirtschaftszweig C bis E; Baugewerbe: Wirtschaftszweig F; Handel: Wirtschaftszweig G; sonstige Dienstleistungen: Wirtschaftszweig H bis U. Als Klassifikation der Wirtschaftszweige wurde die Ausgabe von 2008 verwendet. 336 Fälle können keinem Wirtschaftszweig zugeordnet werden.

gefördert. Dort werden vor allem Ausbildungsstellen in der Branche *Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation* sowie *Ausbaugewerbe* gefördert.

### 7.3 Ergebnisse der Implementationsanalyse

#### 7.3.1 Konzept der Begleitforschung und methodische Aspekte

Im Rahmen der Auftragserweiterung hat Rambøll Management Consulting die Fallstudien für die Untersuchung der Wirkung des Ausbildungsbonus für Altbewerberinnen und Altbewerber gezielt ergänzt. Dabei sind sowohl bei ohnehin geplanten Interviews ergänzende Fragen zum Komplex Ausbildungsbonus bei Insolvenz in die bestehenden Erhebungsinstrumente integriert als auch die stattfindenden Fallstudien um zusätzliche Interviews erweitert worden.

Das Konzept für die Untersuchung des Ausbildungsbonus sieht vor, Agenturen für Arbeit, ARGEn bzw. zugelassene kommunale Träger, Betriebe, Auszubildende sowie die Kammern in die Fallstudien einzubeziehen. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass diese Akteure zumindest teilweise zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz Auskunft geben können. So ist insbesondere anzunehmen, dass die Arbeitsverwaltung sowie die Kammern Angaben zu den Fragen nach den Informationen zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz, der Inanspruchnahme, nach alternativen Angeboten und Verbleibsmöglichkeiten für Auszubildende aus insolventen Betrieben und nach dem Nutzen des Instruments Ausbildungsbonus bei Insolvenz liefern können. Die im Rahmen der Untersuchung des Ausbildungsbonus vorgesehenen Interviews mit Betrieben und Auszubildenden beziehen sich hingegen nicht (systematisch) auf „Insolvenz-Auszubildende“ und deren Ausbildungsbetriebe, sodass sich die hieraus gewonnenen Informationen im Großen und Ganzen auf die Information über den Ausbildungsbonus beschränken. Vor diesem Hintergrund wurde der Kreis der Interviewpartner auf geförderte Auszubildende aus insolventen Betrieben sowie deren neue Ausbildungsbetriebe ausgeweitet. So lassen sich die Motive für die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus bei Insolvenz, die Voraussetzungen der Auszubildenden aus insolventen Betrieben, branchen- und berufsbezogene Einflussfaktoren sowie der Mehrwert der Förderung herausarbeiten. Die Interviews sind dabei analog zu den Interviews beim Ausbildungsbonus für Altbewerberinnen und Altbewerber dokumentiert und ausgewertet worden. Nachdem eine erste Gesamtbetrachtung für den Ausbildungsbonus für Altbewerberinnen und Altbewerber im Zwischenbericht vom 31. März 2010 vorgelegt worden ist, folgt eine spezifische Bewertung für den Ausbildungsbonus bei Insolvenz mit diesem Abschlussbericht.

#### 7.3.2 Einleitung und Untersuchungsdesign

Die Implementationsanalyse zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz untersucht, wie das Instrument von den handelnden Akteuren umgesetzt wird. Die Fallstudien wurden in die Untersuchung zum Ausbildungsbonus für Altbewerberin-

nen und Altbewerber integriert. Quantitative Basis sind Interviews in 16 Agenturbezirken, die sich auf alle 16 Bundesländer verteilen. Die Auswahl der Agenturbezirke berücksichtigte den Regionaltyp nach der IAB-Typologie (Abdeckung aller 13 Vergleichstypen), die Organisation der Grundsicherung (Einbezug von 13 ARGEn und 3 zugelassenen kommunalen Trägern) sowie die Organisation der Ausbildungsstellenvermittlung an der Schnittstelle SGB II bis SGB III (jeweils 8 Grundsicherungsstellen die die Ausbildungsstellenvermittlung selbst wahrnehmen bzw. diese an die Agentur für Arbeit übertragen haben). Auf Basis dieser Kriterien ist die Auswahl in Tabelle 47 zustande gekommen.

In jedem der sechzehn Agenturbezirke wurden teilstrukturierte Interviews ergänzend zu den Interviews zum Ausbildungsbonus geführt, mit jeweils einer Teamleiterin bzw. einem Teamleiter des Arbeitgeberservices, einer Vermittlerin bzw. einem Vermittler des Arbeitgeberservices, einer Berufsberaterin bzw. einem Berufsberater, einer bewerberorientierten Fachkraft in der Grundsicherungsstelle sowie jeweils einer Vertreterin bzw. einem Vertreter der IHK und der HWK (i. d. R. Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater). Viele der Befragten konnten allerdings nur wenig zur Thematik beitragen, weil die Fallzahlen beim Ausbildungsbonus bei Insolvenz sehr gering sind und einige Gesprächspartner überhaupt noch keinen Förderfall in ihrem Bereich hatten. Die geringe Anzahl der Förderfälle zeigt sich auch in der statistischen Auswertung für alle geförderten Betriebe (vgl. Kapitel 7.2) und wird für die Implementationsanalyse in Kapitel 7.3.8 näher beschrieben.

Zusätzlich wurden 33 Ausbildungsverantwortliche bzw. Personalverantwortliche in Betrieben befragt, die eine Auszubildende oder einen Auszubildenden aus einem Insolvenzunternehmen übernommen hatten. Die Auswahl der Unternehmen in den jeweiligen Bezirken erfolgte durch die Agenturen für Arbeit nach Vorgaben der Evaluatoren. Dabei konnten diese Vorgaben nur begrenzt eingehalten werden, zudem ist zu vermuten, dass es bei dieser Auswahl zu Selektionseffekten kam. Schwierig gestaltete sich aufgrund von Berufsschulpflichten, Krankheiten, Verweigerungen, der Wetterlage im Januar und Februar 2010 oder Ausbildungsabschluss die Organisation der Interviews mit den Auszubildenden. Trotz telefonischer Nachfassaktionen konnten nicht alle anvisierten Interviews realisiert werden. Letztlich standen uns 15 Auszubildende aus insolventen Betrieben für ein Interview zur Verfügung.

Bei den interviewten, geförderten Betrieben fallen zwei Tendenzen auf (vgl. Tabelle 48). Zum einen haben diese Betriebe zu einem großen Teil vorher bereits ausgebildet, da nur vier Betriebe angegeben haben, das erste Mal auszubilden. Zum anderen hat über die Hälfte (19 von 33) dieser Betriebe nach eigener Aussage vorher noch nie eine Förderung für Ausbildung erhalten. Weiterhin liegt der Schwerpunkt der geförderten Betriebe bei kleinen und mittleren Unternehmen mit insgesamt 27 von 33. Diese Struktur zeigt sich auch in der Auswertung der Prozessdaten (vgl. Kapitel 7.2.3).

Tabelle 47

**Auswahl der Standorte für die Implementationsanalyse**

Land	Regional- typ	Arbeitsagentur- bezirk	Grundsicherungsstelle	Ausbildungs- vermittlung durch
Baden-Württemberg	I a	Stuttgart	JobCenter Stuttgart (ARGE)	AA
Bayern	IV c	Deggendorf	ARGE SGB II Deggendorf	AA
Berlin	II b	Berlin Mitte	JobCenter Berlin Mitte (ARGE)	ARGE
Bremen	II c	Bremen	BAGIS (ARGE)	ARGE
Hamburg	II a	Hamburg	Hamburger Arbeitsgemein- schaft SGB II (ARGE)	AA
Mecklenburg-Vorpommern	V c	Neubrandenburg	ARGE Demmin	ARGE
Nordrhein-Westfalen	I b	Herford	ARGE Herford	ARGE
Rheinland-Pfalz	IV b	Trier	ARGE Stadt Trier	AA
Saarland	III a	Saarland	ARGE Neunkirchen	ARGE
Sachsen	V b	Zwickau	ARGE Zwickauer Land	AA
Sachsen-Anhalt	V a	Magdeburg	Jobcenter ARGE Magde- burg GmbH	AA
Schleswig-Holstein	III b	Kiel	Jobcenter Kiel (ARGE)	AA
Thüringen	V a	Gotha	ARGE Grundsicherung für Arbeitsuchende Gotha	AA
Brandenburg	V b	Neuruppin	Landkreis Oberhavel (zkT)	zkT
Hessen	IV a	Marburg	KreisJobCenter Marburg- Biedenkopf (zkT)	zkT
Niedersachsen	III a	Verden	LK Verden (zkT)	zkT

Tabelle 48

**Struktur der befragten Betriebe**

	Anzahl
Betriebsgröße	
< 10	12
10–49	11
50–249	4
> 250	6
Davon Erstauszubildende	4
Betriebe, die noch nie För- derung für Ausbildung er- halten haben	19

**7.3.3 Vermittlungsprozesse**

Zentrales Ziel bei Auszubildenden aus insolventen Betrieben ist es, (schnell) einen neuen Ausbildungsbetrieb zu finden und dabei den Übergangszeitraum möglichst gering zu halten. Anders als beim Ausbildungsbonus für Altbewerberinnen und Altbewerber, wo die Ausbildungsverträge zum üblichen Ausbildungsbeginn im August oder September abgeschlossen werden, geht es bei den „Insolvenz-Auszubildenden“ also darum, möglichst unmittelbar nach der Vertragslösung einen neuen Ausbildungsvertrag abzuschließen. Aus diesem Grund verteilen sich die Vertragsabschlüsse über das ganze Jahr.

Bei den Insolvenzfällen gibt es kaum gleichwertige Optionen zur Vermittlung an einen neuen Ausbildungsbetrieb. Die beiden Möglichkeiten „Vermittlung in Arbeit ohne Berufsausbildung“ und „Übernahme in eine außerbetriebliche Ausbildung“ stellen eine deutliche Verschlechterung dar und können somit nicht als wirkliche

Alternative betrachtet werden. Als dritte Möglichkeit gibt es noch die „vorzeitige Zulassung zur Abschlussprüfung“. Dafür müssen die „Insolvenz-Auszubildenden“ jedoch bereits einen Großteil der Ausbildung absolviert haben. Zudem besteht die Gefahr, dass die Prüfung nicht bestanden wird, da der oder die Auszubildende die verbleibende Ausbildungszeit eventuell noch zur Vorbereitung auf die Prüfung gebraucht hätte.

Der zügige Übergang scheint in aller Regel auch zu gelingen. Zwei Drittel der befragten Auszubildenden berichteten, dass sie ohne Übergangszeit ihre Ausbildung bei dem neuen Betrieb fortsetzen konnten. Die maximale Übergangsdauer bei den von uns befragten Jugendlichen beträgt vier Monate. Allerdings ist die quantitative Basis zu gering, um hieraus allgemein gültige Erkenntnisse zu ziehen.

Häufig wird daher geäußert, dass es eigentlich keines finanziellen Bonus für Auszubildende aus insolventen Betrieben bedarf, weil deren Vermittlung vergleichsweise unproblematisch ist. Nicht zuletzt aus diesem Grund wird von einigen Agenturen für Arbeit aber insbesondere seitens der Kammern der Ausbildungsbonus bei Insolvenz defensiv angewendet.

*„Es bedarf eigentlich keines Insolvenz-Ausbildungsbonus, weil die Vermittlung eines Auszubildenden bei Insolvenz meist so geht.“ (Vertreter Handwerkskammer)*

*„Angesichts ihrer guten Aussichten, ihre Ausbildung anderswo fortsetzen zu können, sind Insolvenzlehrlinge ei-*

*gentlich nicht auf Förderinstrumente angewiesen.“ (Berufsberater Agentur für Arbeit)*

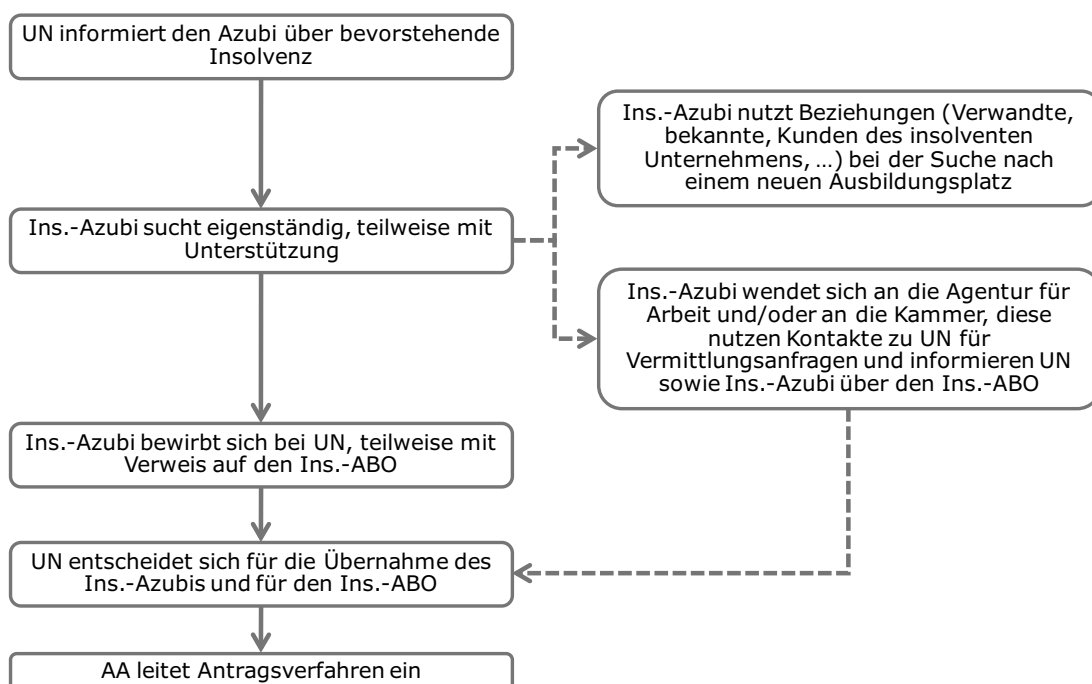
Der weitere Verlauf der Ausbildung ist in der Regel unkritisch, zumal es sich bei den Auszubildenden aus insolventen Betrieben um keine Problemgruppe handelt. Keiner der von uns befragten Auszubildenden erhielt zusätzlich weitere Fördermaßnahmen wie beispielsweise ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). Daher verwundert es wenig, dass bei 80 Prozent der Fälle die Betriebe angaben, den Auszubildenden nach der Ausbildung sicher oder mit großer Wahrscheinlichkeit übernehmen zu wollen.

Allgemein können „Insolvenz-Auszubildende“ nach Einschätzung eines Großteils der befragten Akteure relativ problemlos vermittelt werden. Betriebe stehen ihrer Übernahme tendenziell offen gegenüber, weil sie bereits qualifizierter sind und ihr Ausbildungsverhältnis ohne eigenes Verschulden abbrechen mussten. Eigeninitiativ suchen Betriebe jedoch nur in den seltensten Fällen nach Auszubildenden aus insolventen Betrieben. Das Vermittlungsverfahren besteht im Wesentlichen aus der Suche nach einem übernehmenden Betrieb. Der Prozess in Abbildung 21 hat sich im Rahmen der Erhebungen als häufigster herausgestellt.

Es sind in erster Linie die Auszubildenden aus den insolventen Betrieben selbst und nicht die insolventen Betriebe, die sich mit der Bitte um Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz an die Kammer oder die Agenturen für Arbeit wenden.

Abbildung 21

#### Musterprozess für die Vermittlung der „Insolvenz-Auszubildenden“



Diese weisen die Jugendlichen dann in vielen Fällen auf potenzielle Fördermöglichkeiten hin. Schlägt der Jugendliche zunächst bei der Kammer auf, rät diese, auch die Berufsberatung der Agentur für Arbeit zu kontaktieren. Im Anschluss an das erste Gespräch nutzen die Kammern bzw. die Agenturen für Arbeit ihre Kontakte für die Suche nach potentiell übernehmenden Betrieben.

*„Die Jugendlichen nehmen unmittelbar vor der Insolvenz Kontakt mit ihrem Berufsberater auf und machen dort zeitnah ein Gespräch. Danach geht im Prinzip erst die Vermittlungsschiene los. Da erfolgt zwischen Berufsberater und dem Vermittler Arbeitgeberservice ein kurzfristiger Austausch. Der Berufsberater stellt den AZUBI vor und die AGS-Vermittler kennen in der Regel Betriebe, die AZUBI's im zweiten oder dritten Lehrjahr noch einstellen. Bei Insolvenzlehrlingen läuft alles relativ unproblematisch ab. Gerade seitdem die Zusätzlichkeit weggefallen ist.“ (Teamleiter Arbeitgeberservice Agentur für Arbeit)*

Im handwerklichen Bereich sind insbesondere auch die Innungen und die Kreishandwerkerschaften involviert. In den Gesprächen mit den potentiell übernehmenden Betrieben wird häufig bereits auf Fördermöglichkeiten (neben dem Ausbildungsbonus bei Insolvenz auch auf Länderprogramme) hingewiesen. Parallel werden auch die Jugendlichen zu den Fördermöglichkeiten informiert. Sie sollen sich neben den Aktivitäten der Kammern und der Agenturen für Arbeit eigeninitiativ um eine Übernahme bei einem neuen Betrieb bemühen. Im Falle einer geglückten Übernahme beantragen die Betriebe anschließend den Ausbildungsbonus bei Insolvenz bei der zuständigen Agentur für Arbeit. Dort leitet der Arbeitgeberservice dann das Antragsverfahren ein.

Bei einer Insolvenz sind im Zusammenhang mit der Thematik Ausbildung von Betriebsseite insbesondere drei Akteure involviert. Dies ist zum einen der insolvente Betrieb selber und hier insbesondere die Ausbilderin oder der Ausbilder, zum zweiten die Insolvenzverwalterin oder der Insolvenzverwalter und zum dritten die „Insolvenz-Auszubildenden“. In den meisten Fällen sind es, wie oben dargestellt, die Auszubildenden aus dem insolventen Betrieb, die sich um einen neuen Ausbildungsbetrieb bemühen. In einigen Fällen kümmern sich zusätzlich auch die Ausbilderinnen und Ausbilder des insolventen Betriebes oder die Insolvenzverwalterinnen bzw. -verwalter um eine Fortsetzungsmöglichkeit der Ausbildung. Diese beiden Akteure wenden sich dann fast immer zunächst an die Kammern und nicht an die Agenturen für Arbeit.

Die Kammern und Agenturen für Arbeit versuchen nach eigenen Angaben die Auszubildenden aus den insolventen Betrieben auf drei verschiedenen Wegen zu vermitteln. Zum einen nutzen sie ihre Kontakte zu den Unternehmen beispielsweise durch telefonische Kontaktaufnahme oder im Rahmen ihrer Außendienste. In diesen Fällen wird in der Regel für einen konkreten „Insolvenz-Auszubildenden“ nach einem Platz gesucht und der Ausbildungsbonus bei Insolvenz oder eine alternative Landesförderung gleich mit angeboten. Zum zweiten werden die Jugendlichen angehalten, eigeninitiativ nach einem neuen Ausbil-

dungsbetrieb zu suchen. Und drittens wird die jeweils andere Institution eingeschaltet.

In den meisten Fällen erfahren die Kammern als erste von der Insolvenz und informieren dann entweder selbst die Agentur für Arbeit oder sie empfehlen dem Jugendlichen, sich dort zu melden. In einigen Fallstudienregionen wurde jedoch häufiger erst die Agentur für Arbeit kontaktiert. Dabei scheint in Regionen mit vergleichsweise besserer Arbeitsmarkt- und Ausbildungsmarktlage die Agentur für Arbeit eher seltener in die Vermittlung der Auszubildenden aus insolventen Betrieben einbezogen zu werden. Insgesamt wird häufig berichtet, dass bei der Vermittlung von „Insolvenz-Auszubildenden“ ein reger Austausch zwischen den Kammern und den Agenturen für Arbeit stattfindet.

Die meisten Grundsicherungsstellen hatten nach eigenen Angaben bisher noch keinen Kontakt zu Auszubildenden aus insolventen Betrieben. In den Fällen, in denen „Insolvenz-Auszubildende“ mit ihnen Kontakt aufgenommen hatten, haben die Fachkräfte der Grundsicherungsstellen die Jugendlichen an die Agenturen für Arbeit weitergeleitet. Auf diese Vorgehensweise wird unabhängig vom Modell der Aufgabenwahrnehmung und der Organisationsvarianten hingewiesen. Die Interviews mit den Betrieben bestätigen dies. Lediglich ein Betrieb weist darauf hin, regelmäßige Kontakte mit einer Grundsicherungsstellen und hier auch einen persönlichen Ansprechpartner zu haben.

Jugendliche erfahren nach eigenen Angaben sehr häufig durch persönliche Kontakte, Eltern, Freunde oder Bekannte von potenziell übernehmenden Betrieben. Auch Mitschülerinnen und Mitschüler, die Berufsschullehrerinnen und -lehrer oder der erste Ausbildungsbetrieb weisen teilweise auf Betriebe hin. In vielen Fällen wenden sie sich darüber hinaus an die Kammer oder die Agentur für Arbeit. In den Förderfällen der Fallstudien wurden die „Insolvenz-Auszubildenden“ der von uns befragten Betriebe etwa gleich häufig durch Eigeninitiative oder über Beziehungen (Bekannte, Verwandte, etc.) fündig. Dabei werden weder die Kammern noch die Agenturen für Arbeit für den unmittelbaren Vermittlungsprozess in Anspruch genommen. In diesen Fällen erfahren die übernehmenden Betriebe entweder auf eigene Initiative oder durch den Auszubildenden vom Ausbildungsbonus bei Insolvenz oder gar nicht. Vermittlungen (im Sinne von Auswahl und Vorschlag) durch die Agenturen für Arbeit oder gar die Kammern waren die Ausnahme.

Potentiell übernehmende Betriebe fragen selten direkt nach Auszubildenden aus insolventen Betrieben bei den Agenturen für Arbeit. Entweder sie werden durch Anfragen bzw. Bewerbungen von „Insolvenz-Auszubildenden“ auf diese aufmerksam oder sie werden durch die Agentur für Arbeit oder die Kammer direkt auf die Übernahme einer oder eines Auszubildenden aus einem insolventen Betrieb angesprochen. In einigen wenigen Fällen haben die Betriebe freie Ausbildungsplätze bei der Agentur für Arbeit gemeldet und dann eine oder einen „Insolvenz-Auszubildenden“ vermittelt bekommen. In den meisten Fällen war jedoch vor der Anfrage die Einstel-

lung eines weiteren Auszubildenden bzw. konkret eines „Insolvenz-Auszubildenden“ nicht geplant. Teilweise wurde der Platz im laufenden Ausbildungsjahr frei, da andere Auszubildende den Betrieb verlassen hatten.

### 7.3.4 Auswahlprozesse

Die meisten Betriebe haben sich aufgrund der bereits vorhandenen Arbeiterfahrung oder der Qualifikation sowie des Engagements der Auszubildenden aus insolventen Betrieben für diese entschieden. Hervorgehoben wird, dass die „Insolvenz-Auszubildenden“ meistens das kritische und teure erste Ausbildungsjahr absolviert und sich darüber hinaus bereits im beruflichen Alltag bewiesen haben. Um ihre praktische Erfahrung zu testen, verlangen viele Betriebe bei den Auszubildenden aus insolventen Betrieben ebenfalls ein Praktikum oder einige Tage Probe-Arbeit. Teilweise werden die „Insolvenz-Auszubildenden“ von den Betrieben auch aufgrund ihres fortgeschrittenen Alters und der damit einhergehenden bzw. vermuteten persönlichen Reife geschätzt.

Ein weiterer genannter Grund für die Übernahme von „Insolvenz-Auszubildenden“ ist schließlich das Motiv der „sozialen Verantwortung“.

*„Da greift eine Art Branchensolidarität bei Insolvenz. Auch wenn ein Betrieb schon genug Auszubildende hat, nimmt er aus Solidarität noch einen Insolvenzlehrling auf.“ (Vermittler Arbeitgeberservice Agentur für Arbeit)*

Dabei wussten die Betriebe in der Mehrheit der Fälle von der Fördermöglichkeit. Knapp über die Hälfte der befragten Betriebe gibt an, dass sie den oder die Auszubildende aus einem insolventen Betrieb auch ohne jegliche Förderung eingestellt hätten. Dieser relativ hohe Mitnahmeeffekt wird auch durch die Interviews in den Agenturen für Arbeit und den Kammern bestätigt.

*„In den bisherigen Fällen mit Ausbildungsbonus geförderter Übernahmen von Insolvenzlehrlingen war die Förderung vermutlich nicht der ausschlaggebende Grund für die Übernahme der Auszubildenden.“ (Leiterin Bereich Aus- und Weiterbildung IHK)*

Umgekehrt betonen aber auch etwa ein Drittel der befragten Betriebe, dass es sich bei der Übernahme des „Insolvenz-Auszubildenden“ um einen zusätzlichen Ausbildungsplatz handelt, der ohne die Förderung auf keinen Fall geschaffen worden wäre.

### 7.3.5 Informationsprozesse

Ein wichtiger Aspekt auf dem Weg zur Beantragung des Ausbildungsbonus bei Insolvenz stellt das Wissen über die Fördermöglichkeit dar. Die meisten Fachkräfte in den Agenturen für Arbeit informieren aktiv über das Instrument. Die Berufsberaterinnen und Berufsberater informieren hierbei die Jugendlichen und die Vermittlerinnen und Vermittler des Arbeitgeberservice die Betriebe. Letztere, aber auch einige Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater der IHK sprechen direkt potenziell übernehmende Betriebe an und informieren über den Ausbildungsbonus bei Insolvenz. Weniger aktiv sind einige Handwerkskammern, die

bewusst nur auf Anfrage informieren. Im Vordergrund steht hier die Vermeidung von Mitnahme, sowie teilweise auch eine allgemein ablehnende Haltung gegenüber öffentlicher Förderung dualer Ausbildung.

Auffallend ist, dass in Ländern, in denen ein konkurrierendes Landesprogramm für Auszubildende aus insolventen Betrieben vorhanden ist (vgl. Abschnitt 7.3.7), insgesamt defensiver über den Ausbildungsbonus bei Insolvenz informiert wird. In Berlin (mittlerweile ausgelaufen) und Rheinland-Pfalz wird beispielsweise von den Kammern eher auf das Landesprogramm verwiesen. In Hessen wird auch seitens der Arbeitsverwaltung zuerst auf das Landesprogramm verwiesen, da dieses vorrangig ist und zudem bessere Konditionen bietet.

Hinsichtlich der Frage, ob ausreichend Informationen zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz gestreut wurden, äußern sich die institutionellen Akteure widersprüchlich. Während einige eine ausreichende bzw. gute Informationspolitik konstatieren, teilen andere Akteure diese Einschätzung nicht. Sie monieren entweder eine insgesamt unzureichende Informationspolitik oder eine zumindest unzureichende Informationsweitergabe zur Gesetzesänderung, insb. zum Wegfall der Zusatzlichkeitsvoraussetzung. Gerade die Akteure (wie einige Handwerkskammern), welche den Ausbildungsbonus bei Insolvenz nicht selbst aktiv bewerben, beklagen fehlende Informationen.

Die Betriebe nennen gleichermaßen die Kammern und die Agenturen für Arbeit als häufigste Informationsquelle. Zumindest zu einer der beiden Institutionen besteht in der Regel ein enger Kontakt. Häufig gibt es feste Ansprechpartner beim Arbeitgeberservice der Agenturen für Arbeit. Viele haben aber erst durch die suchenden Auszubildenden aus insolventen Betrieben vom Instrument erfahren und anschließend über Kammern oder Agenturen für Arbeit weitergehende Informationen eingeholt. In den Fällen, in denen die Betriebe nicht durch die „Insolvenz-Auszubildenden“ vom Ausbildungsbonus bei Insolvenz erfahren haben, wussten sie entweder bereits aus der Kammerzeitung oder ähnlichen Informationsmedien von der Fördermöglichkeit oder sie wurden von der Agentur für Arbeit im Rahmen von Vermittlungsaktivitäten informiert.

Insgesamt fühlen sich die befragten Betriebe überwiegend ausreichend informiert. Jedoch hätten einige gerne mehr Informationen über Fördermöglichkeiten. Dies wird insbesondere im Zusammenhang mit den Änderungen der Fördervoraussetzungen beim Ausbildungsbonus bei Insolvenz im Rahmen der Gesetzesänderung geäußert. Dabei ist zu beachten, dass im Rahmen der Implementationsanalyse nur Betriebe und Auszubildende befragt wurden, die den Ausbildungsbonus bei Insolvenz beantragt hatten und bewilligt bekamen, also von der Existenz des Ausbildungsbonus bei Insolvenz wussten.

Die Auszubildenden aus insolventen Betrieben haben in den meisten Fällen vom zuständigen Berufsberater vom Ausbildungsbonus bei Insolvenz erfahren. Jedoch ist die Anzahl der Fälle, in denen die jungen Erwachsenen von der Kammer informiert werden nicht sehr viel geringer. Es kann als Musterprozess festgehalten werden, dass die

Jugendlichen sich erst an die Kammer wenden, dort dann an die Berufsberatung weiterverwiesen werden, wo sie schließlich über den Ausbildungsbonus bei Insolvenz informiert werden. Diese Information nutzen die „Insolvenz-Auszubildenden“ bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsbetrieb. Die Betriebe informieren sich ihrerseits bei der Agentur für Arbeit oder der Kammer, wenn ein entsprechender Bewerber übernommen werden soll und beantragen dann den Ausbildungsbonus bei Insolvenz bei der Agentur für Arbeit. Im Vorfeld des Gesamtprozesses wussten allerdings nur wenige Betriebe und Auszubildende von der Fördermöglichkeit.

### 7.3.6 Antragsprozesse

Der Antragsprozess ist beim Ausbildungsbonus bei Insolvenz seit der Gesetzesänderung einfacher als die Antragsstellung für den Ausbildungsbonus für Altbewerberinnen und Altbewerber. Für den Nachweis der Förderfähigkeit der jungen Erwachsenen reicht nun der Nachweis über die Insolvenz des ersten Ausbildungsbetriebes. Der übernehmende Betrieb muss mit dem Wegfall der Zusatzlichkeitsvoraussetzung seit Sommer 2009 keine besonderen Kriterien mehr erfüllen. Dementsprechend äußerten die Befragten häufig, dass beim Ausbildungsbonus bei Insolvenz von einer Bewilligung ausgegangen werden kann.

*„Der Ermessensspielraum spielt kaum noch eine Rolle, bzw. es finden sich bei Insolvenzlehrlingen kaum noch Gründe, den Antrag abzulehnen. Jedenfalls wird hier der Ermessensspielraum ausgereizt.“ (Vermittler Arbeitgeberservice Agentur für Arbeit)*

Die Kammern werden daher in das konkrete Antragsverfahren eher selten eingebunden. Wenn, dann haben sie dabei die Aufgabe, die Insolvenz zu bestätigen. Dies übernimmt häufig aber auch der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit.

Seitens der institutionellen Akteure wurden lediglich zwei Probleme im Antragsprozess erwähnt. Einigen Akteuren war die Definition der Ermessensleistung nicht konkret genug. Weiterhin sei es problematisch, wenn die insolventen Betriebe den Auszubildenden nicht rechtzeitig kündigten, sondern sie lediglich freistellen. In solchen Fällen hätte der Antrag schon abgelehnt werden müssen, da die oder der Jugendliche aufgrund der fehlenden Vertragskündigung nicht als „Insolvenz-Auszubildende“ oder „Insolvenz-Auszubildender“ eingestuft werden konnte.

Die Betriebe beschreiben das Antragsverfahren in der Regel als einfach und unproblematisch. Vor der Gesetzesänderung hat es noch einige Schwierigkeiten beim Nachweis der Förderfähigkeit der oder des Auszubildenden oder der Zusatzlichkeit des Ausbildungsplatzes gegeben. Teilweise gab es in den ersten Monaten nach Inkrafttreten der Änderungen noch Unklarheiten, welche Nachweise genau erbracht werden müssen. Bei den Interviews in den Betrieben ist lediglich einmal von Problemen beim Nachweis der Insolvenz berichtet worden.

Während vor der Reform der Antragsprozess laut Auskunft der Betriebe zwischen 4 und 16 Wochen dauerte, sind es seit der Reform lediglich eine bis vier Wochen. Seit der Reform wird der Antragsprozess in der Regel

komplett von der Agentur für Arbeit bearbeitet. Lediglich in einem Fall lief der Prozess über die Grundsicherungsstelle ab.

### 7.3.7 Fördermaßnahmen der Länder

Im Übergangssystem Schule-Berufsausbildung für förderungsbedürftige Jugendliche wurde in den letzten Jahren eine sehr komplexe Förderlandschaft etabliert, die häufig als „Förderdschungel“ bezeichnet wird. Nicht unüblich ist hierbei die Existenz von regional etwa 30 Fördermöglichkeiten. Dabei arbeiten unterschiedliche Akteure (u. a. Agentur für Arbeit, Grundsicherungsstelle, Jugend- und Sozialamt, Schule, Wirtschafts- und Sozialpartner, Betriebe, freie Träger, Bildungsdienstleister) mit unterschiedlichen Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen und unter Nutzung verschiedener Finanzierungsinstrumente (u. a. Mittel der Arbeitslosenversicherung, kommunale Haushaltsmittel, Bundes- und Landesmittel, ESF-Mittel, private Mittel, Stiftungsmittel, Eigenmittel etc.) zusammen.

Auch der Ausbildungsbonus bei Insolvenz ist von seiner Intention her kein neuartiges Förderinstrument. In Tabelle 49 sind ähnliche Förderprogramme der Bundesländer und ihre Konditionen aufgeführt. Dabei werden auch Programme berücksichtigt, die seit der Gesetzesänderung eingestellt oder ausgesetzt wurden oder die kurz vor der Gesetzesänderung ausgelaufen sind. Diese Fördermöglichkeiten haben also bei der Einführung des Ausbildungsbonus in 2008 bestanden.

Die Tabelle zeigt, dass es in der Hälfte aller Bundesländer bei der Einführung des Ausbildungsbonus im Juli 2008 Landesprogramme gab. Die Ausgestaltung der verschiedenen Programme variiert dabei stark. Der Höchstbetrag, der in den einzelnen Bundesländern ausbezahlt wird/wurde, schwankt zwischen 1 200 Euro und 5 000 Euro. Und auch die Kriterien, die von dem beantragenden Unternehmen bzw. der Institution erfüllt werden müssen, unterscheiden sich. In einigen Bundesländern dürfen nur kleine und mittlere Unternehmen (KMU) den Zuschuss bekommen, in anderen nur Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft oder der freien Berufe und in einem sogar auch außerbetriebliche Bildungseinrichtungen. Aufgrund dieser verschiedenen Ausgestaltungsformen lässt sich nicht pauschal sagen, ob die Landesförderung attraktiver ist als der Ausbildungsbonus bei Insolvenz. Dies hängt, insbesondere in den Bundesländern mit pauschalen Förderbeträgen, ganz wesentlich von der noch zu absolvierenden Ausbildungszeit und der Höhe der Ausbildungsvergütung ab.

In die Betrachtung anderer Fördermöglichkeiten muss weiterhin die frühere Möglichkeit der Freien Förderung (§ 10 SGB III a.F.) einbezogen werden. Gerade in den Ländern, die kein eigenes Förderprogramm haben oder hatten, wurde nach Aussage der Interviewten der Agenturen für Arbeit und der Kammern die Freie Förderung verstärkt genutzt. Doch der Ausbildungsbonus bei Insolvenz ist, jedenfalls für die Verwaltung, nicht komplizierter zu nutzen, wie das folgende Zitat eines Berufsberaters einer Agentur für Arbeit zeigt.



Tabelle 49

**Bundesländer mit konkurrierenden Förderprogrammen**

	<b>Teilnehmerkriterien</b>	<b>Unternehmenskriterien</b>	<b>Höhe der Förderung</b>	<b>Geltungsdauer der Richtlinie</b>
<b>Baden-Württemberg:</b> Azubi transfer – Ausbildung fortsetzen	Übernahme von Auszubildenden nach Insolvenz oder unvorhersehbarer Schließung ihres bisherigen Ausbildungsbetriebes	Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sowie Angehörige der freien Berufe	1.200 Euro je übernommenem Auszubildenden	Bis 31.12.2010
<b>Berlin:</b> Förderung der Berufsausbildung im Land Berlin. Maßnahme 2.6: Übernahme von Auszubildenden	Übernahme von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben/ stillgelegten Betrieben	Betriebe, die betroffenen Auszubildenden die Fortsetzung der Ausbildung ermöglichen	max. 5.000 Euro, 75% der Ausbildungsvergütung zum Zeitpunkt der Übernahme	01.04.2003 – 31.03.2010
<b>Hessen:</b> Hessische Qualifizierungsoffensive – Förderung der beruflichen Erstausbildung: Ausbildungsstellen für Auszubildende aus insolventen Betrieben	Fortsetzung der Ausbildung bei einer auf Insolvenz, teilweiser Stilllegung oder Schließung des Erstausbildungsunternehmens beruhenden Unterbrechung der Ausbildung	Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, Angehörige der freien Berufe und andere geeignete Organisationen bzw. Körperschaften, die Auszubildende aus Insolvenzbetrieben übernehmen	Zuschuss in Höhe der geleisteten tariflichen monatlichen Ausbildungsvergütung ab Beginn der Anschlussausbildung für höchstens sechs Monate	unbefristet, bis Dez. 2010 ausgesetzt
<b>Niedersachsen:</b> Einstellung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben	Fortsetzung der Ausbildung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben in einem Übernahmebetrieb	kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) gemäß KMU-Definition der EU	40% der Ausbildungsvergütung für die Restlaufzeit	01.11.2007 – 31.12.2015, seit Mitte 2009 ausgesetzt
<b>Rheinland-Pfalz:</b> Einstellung von Auszubildenden aus Insolvenzbetrieben	Übernahme von Auszubildenden nach Insolvenz ihres bisherigen Ausbildungsbetriebes	Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft sowie der freien Berufe	2.500 Euro je übernommenem Auszubildenden	unbefristet
<b>Saarland:</b> Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ – Zuwendungen zur Fortsetzung der Berufsausbildung von Auszubildenden (im Insolvenzfall)	Fortsetzung der Ausbildung in einem Unternehmen, falls der erste Ausbildungsvertrag aufgrund von Insolvenz, Stilllegung oder Schließung des Erstausbildungsbetriebes vorzeitig beendet wurde	natürliche und juristische Personen, die den Vertrag zur Fortsetzung der Ausbildung abschließen	1.200 Euro je Ausbildungsverhältnis, bei einer Restausbildungsdauer von 12 Monaten oder weniger 800 Euro	bis 31.08.2009

noch Tabelle 49

	Teilnehmerkriterien	Unternehmenskriterien	Höhe der Förderung	Geltungsdauer der Richtlinie
<b>Schleswig-Holstein:</b> Zukunftsprogramm Arbeit – Prioritätsachse B – Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze	u. a. Auszubildende aus Insolvenzbetrieben	kleinere und mittlere Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft, der Landwirtschaft und Angehörige der Freien Berufe gemäß KMU-Definition der EU	120 Euro pro Monat für die Dauer von maximal 24 Monaten	07.01.2008 – 31.12.2013, bis Dez. 2010 ausgesetzt
<b>Thüringen:</b> Förderung der beruflichen Erstausbildung: 2.3 Insolvenzlehrlinge	u. a. Ausbildungsplätze für besondere Zielgruppen (u. a. Insolvenzlehrlinge)	Ausbildungsverbünde, Bildungseinrichtungen, Kammern, Ausbildungsunternehmen sowie in Ausnahmefällen außerbetriebliche Bildungseinrichtungen	250 Euro pro Monat bis max. 3.000 Euro	01.07.2007 – 31.07.2013, jedoch nachrangig

*„Im Vergleich zur früheren Freien Förderung der Übernahme von Insolvenzlehrlingen ist der Ausbildungsbonus leichter zu handhaben, da hinsichtlich der Budgetierung jetzt Rechtssicherheit besteht, während die Mittel früher unter Umständen begrenzt waren und manchmal Ermessensentscheidungen über Gewährung oder Förderhöhe getroffen werden mussten“ (Berufsberater Agentur für Arbeit)*

Insgesamt gab es vor der Einführung des Ausbildungsbonus bei Insolvenz in 11 der 16 Fallstudienregionen entweder ein Landesprogramm oder die Förderung von Auszubildenden aus insolventen Betrieben konnte über die Freie Förderung stattfinden. In einem weiteren Bundesland wäre nach Aussage der Fachkräfte des Arbeitgeberservice ein eigenes Landesprogramm aufgelegt worden, wäre nicht durch die Gesetzesänderung das Kriterium der Zusätzlichkeit aufgehoben worden.

Mittlerweile haben die Länder ihre Förderpolitik der Gesetzesänderung angepasst. Fünf der acht Länder mit einem eigenen Förderprogramm haben dieses ausgesetzt oder auslaufen lassen. In einem Bundesland ist die Landesförderung nachrangig zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz. Im Zweiten kann der Zuschuss auch zusätzlich zum Ausbildungsbonus bei Insolvenz beantragt werden. Insofern stellt sich nur in dem dritten verbleibenden Bundesland die Frage, wie über die Zusteuerung entschieden wird. Hier sagen insbesondere die Vertreterinnen und Vertreter der Kammern, das Landesprogramm sei attraktiver als der Ausbildungsbonus bei Insolvenz, dementsprechend würden sie dieses in ihrer Beratung empfehlen. Auch in den Bundesländern, in denen das Landesprogramm mittlerweile eingestellt oder ausgesetzt wurde, bewerteten die Kammern die Landesförderung häufig als attraktiver.

### 7.3.8 Inanspruchnahme in den Fallstudienregionen

Die bundesweiten Zahlen zur Inanspruchnahme des Instrumentes Ausbildungsbonus bei Insolvenz (vgl. Abschnitt 7.2) zeigten bereits, dass diese eher niedrig ist, allerdings bei deutlich steigender Tendenz seit der Gesetzesänderung. Dies bestätigt sich auch mit Blick auf die Fallstudienregionen. 15 der 16 Agenturen für Arbeit konnten uns die Zahlen für die Inanspruchnahme im Agenturbezirk für die Jahre 2008 sowie 2009 übermitteln.

Dabei zeigte sich folgendes Bild. Im Jahr 2008 variierte die Inanspruchnahme zwischen 0 und 8 bei einem Mittelwert von 2,8 pro Agenturbezirk. Insgesamt waren in den 15 Agenturbezirken, für die Zahlen vorlagen, 42 Förderfälle zu verzeichnen. Im Jahr 2009 zeigte sich eine Spannweite der Inanspruchnahme zwischen 2 und 32 bei einem Mittelwert von 11,5. Die Inanspruchnahme steigerte sich insgesamt auf 172 Förderfälle. Sie ist in den alten Bundesländern vergleichsweise stärker gestiegen als in den neuen Bundesländern. Auch hier zeigt sich, dass die Auswahl der Agenturbezirke für die Implementationsanalyse die gleichen Entwicklungen aufweist wie in den Prozessdaten (vgl. Kapitel 7.2.1).

Bei der Bewertung dieses Anstiegs sind drei Aspekte zu berücksichtigen. Zum einen stellt sich die Frage, ob der Anstieg mit einem Anstieg der Insolvenzen von Ausbildungsbetrieben und dementsprechend einem höheren Vermittlungsbedarf zusammenhängt. Zum zweiten kann der Anstieg mit der Vereinfachung der Antragsstellung durch die Gesetzesänderung zusammenhängen. Und zum dritten sind nach der Gesetzesänderung einige Landesprogramme eingestellt bzw. für Auszubildende aus insolventen Betrieben „geschlossen“ worden. Es ist also möglich,

dass die Inanspruchnahme von Förderung bei Auszubildenden aus insolventen Betrieben insgesamt nicht angestiegen ist, sondern sich die Antragsstellung auf den Ausbildungsbonus bei Insolvenz konzentriert hat.

Die institutionellen Akteure betonen in den Interviews überwiegend, dass trotz der Banken- und Finanzkrise keine steigende Zahl von Insolvenzen im Agentur- bzw. Kammerbezirk zu verzeichnen seien. Lediglich in zwei der sechzehn Agenturbezirke ist von einer spürbaren Zunahme der Insolvenzen, in drei weiteren von einer leicht steigenden Tendenz berichtet worden, in einer davon aber nur im gewerblichen Bereich. In den anderen Agenturbezirken wirkt sich die Krise nicht durch eine Zunahme der Insolvenzen aus, teilweise wurde sogar von deutlich geringeren Zahlen als in anderen Jahren berichtet und von einer Zunahme der Gewerbeanmeldungen. Dies deckt sich mit den Interviews in den Betrieben. Überwiegend berichteten diese, dass von einer Krise nichts zu spüren sei. Eine Tendenz zur spürbaren Steigerung der Anzahl der Insolvenzen von Ausbildungsbetrieben lässt sich aus den Implementationsanalysen nicht erkennen. Insofern wird ein Anstieg des Vermittlungsbedarfs nicht für den Großteil des Anstiegs verantwortlich sein.

Dagegen gibt es deutliche Anzeichen dafür, dass die Gesetzesänderung die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus bei Insolvenz erleichtert hat und ursächlich mit der

Steigerung der Förderfälle in Zusammenhang steht. Dies bestätigen auch nahezu alle befragten Akteure.

Wie in Kapitel 7.3.7 beschrieben, gab es vor der Gesetzesänderung in fast allen Bundesländer entweder ein eigenes Landesprogramm, mit dem auch „Insolvenz-Auszubildende“ gefördert wurden oder es wurden im Rahmen der Freien Förderung Unternehmen unterstützt, die Auszubildende aus insolventen Betrieben übernommen haben. Mittlerweile gibt es noch in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Thüringen Landesprogramme. Dabei ist in Thüringen die Förderung nachrangig. In Baden-Württemberg ist eine Inanspruchnahme des Landesprogramms auch möglich, wenn der Ausbildungsbonus bei Insolvenz bereits bewilligt wurde. In Hessen und Berlin wurde das Landesprogramm zu Beginn des Jahres 2010 ausgesetzt, in Niedersachsen, Schleswig-Holstein und im Saarland geschah dies bereits mit der Gesetzesänderung beim Ausbildungsbonus bei Insolvenz im Sommer 2009. In den Fallstudienregionen Berlin, Hessen und Rheinland-Pfalz ist die Inanspruchnahme des Ausbildungsbonus bei Insolvenz in 2009 etwas geringer als in den anderen Fallstudienregionen ohne Landesförderung. Die höhere Inanspruchnahme in 2009 ist also wahrscheinlich zu großen Teilen auf die Gesetzesänderung und die Einstellung der Landesförderungen zurückzuführen (vgl. auch Kapitel 7.2 zur Inanspruchnahme bei allen Förderfällen).



